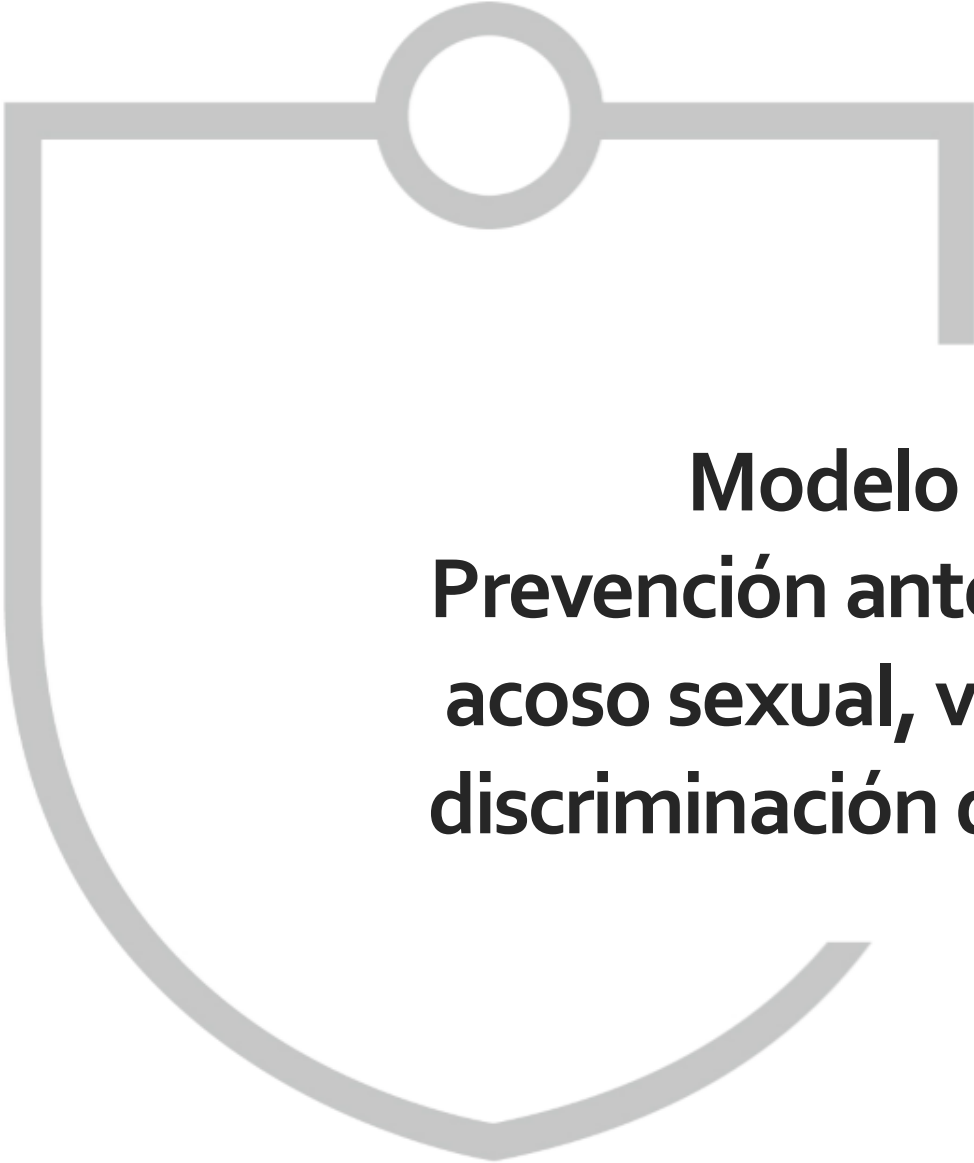




UNIVERSIDAD
MAYOR

MODELO DE PREVENCIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

 UNIVERSIDAD MAYOR para espíritus emprendedores	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 1 de 22



Modelo de Prevención ante casos de acoso sexual, violencia y discriminación de Género

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 2 de 22

Índice

1.	Presentación.....	3
2.	Universidad Mayor.....	3
3.	Manual del Modelo de Prevención.....	4
4.	Referencias normativas, términos y definiciones.....	4
5.	Acompañamiento Psicológico.....	4
6.	Dispositivo de Primera Acogida.....	9
7.	Diagnóstico de Factores de Riesgos asociados a acoso sexual, violencia y discriminación de género.....	13
8.	Actividades de Capacitación.....	16
9.	Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.....	18
10.	Control de cambios.....	22

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 3 de 22

1. Presentación

El presente Modelo de Prevención ante casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Mayor, está elaborado en base a los requerimientos de la Ley 21.369 y los propios de las normativas institucionales.

2. Universidad Mayor

Datos generales:

Razón social	:	Universidad Mayor
Rut	:	71.500.500-k
Nombre fantasía	:	Universidad Mayor
Dirección	:	Manuel Montt # 367, Providencia, Santiago, Chile
Sitio web	:	https://www.umayor.cl/

2.2 Organigrama Universidad Mayor

El Organigrama es presentado en el siguiente diagrama:



Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 4 de 22

3. Manual del Modelo de Prevención

El propósito del presente documento es describir la estructura del Modelo de Prevención ante casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género según la Ley N°21.369 y cómo ha sido implementada en la Universidad Mayor.

La difusión, control, implementación, revisión, actualización y mantenimiento de este Manual de Prevención es responsabilidad de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN) con dependencia en Secretaría General.

Con la intención de facilitar el proceso de documentación de este Manual han sido abordados los requisitos de la Ley N°21.369 según se detalla más adelante.

4. Referencias normativas, términos y definiciones

Para una mejor comprensión de la documentación del modelo, se aplican los términos y definiciones incluidos en las siguientes normativas:

- ISO 37301:2021, Sistema de Gestión de Compliance – Requisitos
- Ley 21.369: 2021, Regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior

5. Apoyos institucionales y acompañamiento psicológico

NORMA	CLAUSULA	REQUISITO
Ley 21.369	Artículo 4, inciso 1	“Las instituciones de educación superior deberán implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.”
La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN) busca garantizar una atención oportuna, ética y personalizada, orientada a contribuir a la reparación y al bienestar psicoemocional de las personas de la comunidad universitaria afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, en cumplimiento de la Ley N° 21.369. Los apoyos referidos en la norma antes mencionada, son realizados tanto a través de prestaciones directas efectuadas por los profesionales de la OFIGEN (psicológico), también mediante la derivación a oferta pública (salud) y también efectuando las coordinaciones internas para prestar apoyo a través de profesionales dependientes de la Universidad, como por ejemplo respecto del apoyo jurídico. Del mismo modo, en aquellos casos en que la persona afectada pertenezca a la institución, pero la situación informada no se encuentre comprendida en el marco de dicha ley, se podrá igualmente		

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 5 de 22

habilitar un espacio de acompañamiento psicológico con enfoque de género. Este proceso podrá incluir acompañamiento para la derivación e interconsulta con el dispositivo externo más adecuado, de manera transitoria y hasta que este inicie formalmente la atención correspondiente.

Este proceso se lleva a cabo mediante un procedimiento que contempla:

1. Solicitud de acompañamiento psicológico

La Dirección o Coordinación de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión remitirá solicitud formal, mediante correo electrónico institucional, al o la profesional de psicología del área, a fin de coordinar una sesión de acompañamiento psicológico con la persona integrante de la comunidad universitaria, una vez efectuada la atención de primera acogida y verificada la existencia de crisis o malestar emocional, derivados de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en el marco de la Ley N° 21.369, y siempre que exista voluntad expresa de la persona para acceder a dicho acompañamiento.

Del mismo modo, la solicitud de acompañamiento podrá ser gestionada directamente por la Dirección de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN), a partir de derivaciones internas realizadas por otras unidades institucionales, cuando la persona haya recibido previamente una atención inicial. En estos casos, si se determina que la situación requiere un abordaje especializado con enfoque de género, la derivación a OFIGEN podrá efectuarse sin realizar una nueva instancia de primera acogida, con el propósito de resguardar a la persona, evitar la reiteración innecesaria de su relato y prevenir posibles procesos de revictimización.

Con el propósito de asegurar una gestión adecuada de los recursos disponibles y garantizar el cumplimiento prioritario de las obligaciones institucionales derivadas de la Ley N.º 21.369, cada profesional de psicología de OFIGEN dispondrá de tres cupos de atención para procesos de acompañamiento psicológico destinados a personas que, habiendo declinado la alternativa de derivación a la red externa, requieran apoyo especializado en otras situaciones vinculadas al ámbito de género.

Estos cupos estarán destinados a situaciones que, aun cuando no se encuentren comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley N.º 21.369, presenten una necesidad de intervención especializada y sean coherentes con los objetivos preventivos de OFIGEN y con la promoción de entornos universitarios seguros, respetuosos e inclusivos.

Entre las situaciones que podrán ser objeto de este acompañamiento se encuentran, entre otras:

- Procesos de afirmación o exploración de la identidad de género.
- Malestar o afectación psicosocial asociados a experiencias vinculadas con la orientación sexual.
- Experiencias de violencia en relaciones de pareja que no se encuentren comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley N.º 21.369.

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 6 de 22

- Malestar psicológico asociado a estereotipos, mandatos o roles de género.
- Situaciones de discriminación por expresión de género que no se encuentren comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley N.º 21.369.
- Acompañamiento en procesos de transición social vinculados a la identidad de género.
- Afectación psicosocial derivada de discursos de odio, exclusión o situaciones de discriminación relacionadas con factores de género.
- Situaciones de violencia intrafamiliar.
- Otras situaciones que, a partir de la evaluación profesional, evidencien una afectación significativa vinculada a factores de género y requieran acompañamiento especializado.

La asignación de estos cupos se realizará de acuerdo con criterios técnicos de gravedad, urgencia, riesgo psicosocial y vulnerabilidad, considerando además la disponibilidad institucional. En todos los casos, la asignación de estos cupos deberá resguardar la atención prioritaria de las personas afectadas por situaciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley N.º 21.369.

Cuando el/la profesional haya completado los tres cupos asignados y el/la otro/a profesional de OFIGEN mantenga disponibilidad, se podrá ofrecer a la persona la alternativa de desarrollar el proceso de acompañamiento con dicho/a profesional. Cuando las condiciones del caso lo permitan y la persona esté de acuerdo, esta atención podrá realizarse en modalidad remota a través de la plataforma institucional Teams.

2. Agendamiento de primera sesión de acompañamiento psicológico

La o el profesional de psicología de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN) será responsable de gestionar el agendamiento de la primera sesión de acompañamiento psicológico, una vez recibida la solicitud formal por parte de la Dirección o Coordinación del área.

Para ello, deberá contactar a la persona consultante mediante correo electrónico institucional, informando la fecha, hora, modalidad y lugar de realización de la primera sesión. En caso de que la atención se desarrolle en modalidad presencial, deberá indicar expresamente la dirección y ubicación física de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión. Si la atención se realiza en modalidad remota, deberá remitir, en el mismo acto de agendamiento, el enlace de conexión correspondiente a través de la plataforma institucional Microsoft Teams. Asimismo, deberá reenviar dicho enlace con al menos 24 horas de anticipación, a modo de recordatorio.

En esa misma comunicación de agendamiento, la o el profesional deberá remitir a la persona consultante el Formulario de Consentimiento Informado para el proceso de acompañamiento psicológico, el que deberá ser completado y autorizado antes de la realización de la segunda sesión.

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 7 de 22

En caso de no contar con dicha autorización, el proceso de acompañamiento psicológico no podrá continuar más allá de la primera sesión ya efectuada.

Las respuestas del Formulario de Consentimiento Informado deberán serán resguardadas y registradas en una planilla institucional alojada en OneDrive, bajo la administración de la cuenta institucional de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, conforme a los criterios de confidencialidad, resguardo de la información y acceso restringido establecidos por la normativa institucional vigente.

3. Desarrollo del acompañamiento psicológico

El acompañamiento psicológico brindado por la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN) contemplará, en términos generales, un ciclo de hasta 8 sesiones, el que excepcionalmente podrá ampliarse hasta un máximo de 12, de acuerdo con la evaluación profesional.

Las primeras sesiones estarán destinadas a una evaluación inicial, cuyo objetivo será determinar la intervención más pertinente para cada caso. Esta podrá consistir en un acompañamiento psicológico breve en la OFIGEN o, cuando la situación lo requiera, en una derivación asistida a dispositivos externos especializados, siempre con el consentimiento de la persona consultante.

Cuando se determine la pertinencia de un acompañamiento psicológico breve, el proceso se orientará a la construcción de un vínculo terapéutico y a la definición conjunta de objetivos de intervención. Las sesiones posteriores se enfocarán en el abordaje de dichos objetivos.

Si la evaluación indica la necesidad de una derivación asistida, se podrá acordar un número acotado de sesiones para acompañar este proceso, entregando información, orientación y apoyo para la vinculación con el dispositivo correspondiente, hasta el inicio de la atención externa.

Todo el proceso deberá quedar registrado en la Ficha de Atención Psicológica de la OFIGEN, la que contendrá, a lo menos, antecedentes de identificación, motivo de consulta, apreciación profesional, objetivos terapéuticos y registro de atenciones. Dichas fichas deberán resguardarse en formato PDF con contraseña y serán de acceso exclusivo para la o el profesional de psicología a cargo y la Dirección de la OFIGEN, en conformidad con el principio de confidencialidad.

Asimismo, la o el profesional deberá mantener actualizada la planilla institucional de seguimiento y asistencia, en la que se registrarán las sesiones realizadas, reprogramadas, canceladas y las inasistencias. Tanto las fichas como la planilla deberán mantenerse alojadas en el OneDrive institucional de la OFIGEN, con acceso restringido.

En los casos en que se determine la necesidad de derivación, se deberá emitir el Formulario de Derivación de Acompañamiento Psicológico de la OFIGEN, como canal formal de comunicación con otras u otros profesionales o dispositivos de atención, resguardando la confidencialidad de la información y el consentimiento de la persona.

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 8 de 22

Cuando la derivación se efectúe hacia instituciones que cuenten con protocolos propios, se podrá gestionar la ficha o mecanismo de derivación interna que estas dispongan.

Durante el acompañamiento, la o el profesional también podrá identificar la necesidad de gestionar medidas de apoyo académico o laboral, según corresponda, tales como flexibilidad de asistencia, reprogramación de evaluaciones, cambio o separación de secciones, u otras medidas de resguardo institucional. Estas solicitudes deberán ser canalizadas a través de la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión, la que coordinará con las unidades competentes.

4. Cierre del acompañamiento psicológico

El cierre del proceso de acompañamiento psicológico deberá realizarse, durante la octava sesión o la duodécima sesión, una vez que se hayan abordado los objetivos de intervención definidos en la etapa de evaluación inicial. Dicho cierre será registrado por la o el profesional de psicología bajo el rótulo de “Egreso”.

En la sesión de cierre, la o el profesional deberá efectuar una retroalimentación verbal respecto del proceso desarrollado, considerando los objetivos trabajados y los principales avances observados. Asimismo, deberá informar a la persona sobre el envío de la encuesta de satisfacción del acompañamiento psicológico.

La encuesta de satisfacción tendrá por finalidad conocer la percepción de la persona usuaria respecto del proceso de atención, considerando aspectos tales como la oportunidad del contacto, la claridad de la información entregada, el trato respetuoso, la confidencialidad, la puntualidad y la calidad de la atención profesional. Este instrumento contemplará ítems de evaluación en escala de 1 a 7, así como una pregunta abierta para la formulación de observaciones, comentarios o sugerencias. Sus resultados deberán ser registrados en una planilla Excel alojada en el OneDrive institucional de la OFIGEN.

Se deberá registrar también bajo el rótulo de “Egreso” todo proceso que finalice habiendo cumplido el ciclo de sesiones definido y los objetivos de intervención establecidos.

Se utilizará el rótulo de “Deserción” en aquellos casos en que la persona solicite el término anticipado del proceso antes del cumplimiento de los objetivos propuestos, o bien registre tres inasistencias injustificadas.

Por su parte, se utilizará el rótulo de “Suspensión” cuando la persona solicite una pausa temporal del acompañamiento psicológico. En tales casos, el proceso podrá ser retomado con posterioridad, siempre que la persona mantenga vínculo vigente con la universidad, mediante solicitud dirigida al correo electrónico de la o el profesional a cargo o al correo institucional de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión.

Información Documentada

Revisado por:	Aprobado por:

 UNIVERSIDAD MAYOR para espíritus emprendedores	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 9 de 22

- Correo tipo de agendamiento de sesiones de acompañamiento, remitido por profesional psicóloga/o a través de su correo institucional administrativo con copia a correo ofigen@umayor.cl
- Formulario de consentimiento informado autorizado por persona solicitante de acompañamiento psicológico OFIGEN, alojado en Onedrive en la cuenta institucional del área.
- Planilla de registro de respuestas de consentimiento informado a la cual se puede tener acceso y se encuentra alojada en Onedrive institucional.
- Fichas de Atención Psicológica OFIGEN, ubicada en la carpeta "Fichas de Acompañamiento Psicológico" de la carpeta de "Acompañamiento Psicológico" del equipo "UM_Registros de Atenciones Oficina de Género, Diversidad e Inclusión" en Onedrive de la cuenta OFIGEN.
- Planilla actualizada de registro de asistencia a proceso de acompañamiento psicológico.
- Formulario de encuestas de satisfacción de proceso de acompañamiento psicológico de OFIGEN.
- Planilla de registro de respuestas encuestas de satisfacción proceso de acompañamiento psicológico OFIGEN, alojado en Onedrive en la cuenta institucional del área.

6. Dispositivo de Primera Acogida

NORMA	CLAUSULA	REQUISITO
Ley 21.369	Artículo 1, inciso primero	"El objeto de la presente ley es promover políticas integrales destinadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior."
	Artículo 1, inciso segundo	"Las instituciones de educación superior deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar el derecho de las personas a desarrollarse en espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género."
	Artículo 3, inciso segundo	"La política integral deberá contemplar, a lo menos, un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción."
	Artículo 4, inciso primero	"Las instituciones deberán adoptar medidas de apoyo y protección para las víctimas, que podrán consistir, entre otras, en apoyo psicológico, médico, social y jurídico." "Las medidas deberán otorgarse de manera oportuna y adecuada, resguardando la dignidad, integridad y seguridad de las personas afectadas."

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 10 de 22

	Artículo 4, inciso segundo	
En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1°, 3° y 4° de la Ley N° 21.369, la Universidad Mayor ha implementado un dispositivo de Primera Acogida Institucional como parte integrante de su modelo de prevención ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este espacio, a cargo de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN), tiene por objetivo brindar una atención inicial a las personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan sido afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, mediante una instancia de escucha activa, orientación y contención inicial. La Primera Acogida permitirá identificar las necesidades inmediatas de la persona, entregar orientación oportuna y gestionar, según corresponda, los apoyos, recursos y medidas institucionales que la Universidad Mayor pueda disponer. Asimismo, este espacio podrá activarse respecto de personas que acudan de manera espontánea, que sean derivadas por unidades internas, que hayan realizado una denuncia autónoma a través del formulario institucional habilitado en la página web y requieran orientación complementaria al proceso de investigación, o que soliciten atención presencial para el posterior agendamiento de una instancia formal de Primera Acogida. La atención se desarrollará desde una perspectiva de género y derechos humanos, y se regirá por los principios de confidencialidad, respeto, dignidad, no revictimización y resguardo de la persona consultante. Dicha atención se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento: 1. <u>Solicitud de Primera Acogida:</u> Las solicitudes para acceder al espacio de Primera Acogida podrán ser recibidas a través del correo electrónico institucional habilitado para este fin: ofigen@umayor.cl. A este canal podrán dirigirse tanto las personas directamente afectadas como quienes se encuentren en conocimiento de los hechos o hayan sido testigos de situaciones asociadas a acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, pertenecientes a cualquiera de los estamentos de la Universidad Mayor, con el objeto de realizar consultas, solicitar orientación o requerir atención. Asimismo, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión podrá recibir solicitudes de orientación o derivaciones internas desde otras unidades de la universidad, tales como direcciones de escuela, direcciones de carrera, dirección académica, encargadas y encargados de acompañamiento y convivencia estudiantil, y unidades del estamento administrativo, entre otras que correspondan. En estos casos, la derivación podrá ser canalizada por la jefatura, dirección o persona responsable de la		

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 11 de 22

unidad que haya tomado conocimiento de la situación, procurando resguardar, cuando corresponda, la voluntad y el conocimiento de la persona involucrada.

Del mismo modo, podrán acceder a este espacio aquellas personas que, habiendo ingresado una denuncia a través del formulario institucional dispuesto en la página web de la Universidad, requieran orientación o acompañamiento inicial complementario al procedimiento de investigación. También podrá considerarse el ingreso de consultas espontáneas realizadas de manera presencial, las que darán lugar al agendamiento de una atención de Primera Acogida por los canales formales definidos por la OFIGEN.

2. Agendamiento de Primera Acogida:

Tanto la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión como la Coordinación del área son los cargos responsables de dar respuesta a las solicitudes de atención recibidas a través del correo institucional ofigen@umayor.cl. Una vez recepcionada la solicitud, se tomará contacto con la persona requirente en un plazo máximo de 48 horas hábiles, para coordinar una atención de Primera Acogida, la cual podrá realizarse de forma presencial, en dependencias de la Universidad Mayor, o bien en modalidad virtual, a través de la plataforma institucional Microsoft Teams.

En ambos casos, es responsabilidad de la persona encargada de realizar la atención gestionar e informar el espacio con claridad, estableciendo con anticipación la fecha, horario y lugar de la reunión. Para las atenciones presenciales, se deberá entregar a la persona las orientaciones necesarias para llegar a la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, ya sea en la sede Santiago o en la sede Temuco. En el caso de las atenciones virtuales, se deberá enviar previamente el enlace de acceso correspondiente a la reunión por la plataforma Teams institucional en el agendamiento y 24 hrs antes para recordatorio.

3. Desarrollo de la Primera Acogida:

La Primera Acogida se realizará, en una sesión de aproximadamente una hora de duración. Sin embargo, podrá extenderse a una o más sesiones adicionales, de acuerdo con las necesidades identificadas durante la atención y al criterio profesional de quien la realice.

La atención podrá desarrollarse en modalidad presencial o remota, según acuerdo previo con la persona consultante, considerando su disponibilidad, contexto y condiciones de resguardo.

Durante la Primera Acogida, la o el profesional deberá efectuar un registro inicial del caso mediante el registro de la Ficha de Primera Acogida, instrumento institucional alojado en el OneDrive de la OFIGEN. Aquel registro tendrá por finalidad identificar la situación actual de la persona atendida, reconocer sus necesidades inmediatas y determinar las acciones de orientación, apoyo y derivación que resulten pertinentes.

Sobre la base de los antecedentes recogidos, se deberán entregar orientaciones personalizadas y definir las gestiones necesarias para articular apoyos con otras áreas de la Universidad Mayor, cuando

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 12 de 22

corresponda. Estas gestiones podrán incluir derivaciones de carácter psicológico, jurídico, médico o social, según la naturaleza de la situación informada y las necesidades de la persona.

Igualmente, la Primera Acogida constituirá una instancia de orientación que facilite el acceso a los mecanismos formales de denuncia e investigación institucional. Para ello, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión mantendrá coordinación con la Unidad de Investigación de Género de la Universidad Mayor, dependiente de Secretaría General, así como con otras unidades institucionales cuya intervención resulte pertinente según las características del caso.

4. Registro y Seguimiento:

Al finalizar la atención, la o el profesional deberá dejar constancia de la instancia en la Ficha de Primera Acogida, instrumento que contendrá tanto los antecedentes de identificación de la persona atendida como el registro de los hechos que motivan la consulta y las observaciones profesionales que correspondan.

Este registro tendrá por finalidad resguardar los antecedentes entregados durante la atención, de modo de contar con un respaldo institucional del relato, ya sea para su posterior revisión por parte de la persona atendida o, cuando resulte necesario, como insumo para la activación de mecanismos formales de denuncia. Lo anterior busca evitar la reiteración innecesaria del relato, prevenir la revictimización y facilitar el acceso a medidas de resguardo, orientación y reparación.

La Ficha de Primera Acogida tendrá carácter confidencial y deberá ser resguardada conforme a los protocolos institucionales de privacidad y protección de la información vigentes, garantizando el acceso restringido a los antecedentes registrados durante la atención.

Con posterioridad a la Primera Acogida, se deberá definir un plan de seguimiento acorde con las características y necesidades del caso, el cual podrá considerar acciones de orientación, derivación, coordinación con otras unidades institucionales o contacto posterior con la persona atendida, según corresponda.

Información Documentada

- Política Integral contra el acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
- Procedimiento de Primera Acogida.
- Registro de atenciones en Primera Acogida.
- Correo de agendamiento de Primera Acogida.
- Ficha de Primera Acogida.
- Formulario de denuncia ante acoso sexual, violencia y/o discriminación de género
- Planilla de Atenciones OFIGEN

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 13 de 22

7. Diagnóstico de Factores de Riesgos asociados a acoso sexual, violencia y discriminación de género

NORMA	CLAUSULA	REQUISITO
Ley 21.369	Artículo 5°, letra a)	Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 21.369, la Universidad Mayor realizará un diagnóstico institucional de factores de riesgo asociados a la ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, mediante la aplicación bianual de una encuesta elaborada por la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN). Este diagnóstico constituye un mecanismo sistemático de levantamiento y análisis de información, orientado a la mejora continua de las acciones institucionales de prevención. Su finalidad será identificar brechas, evaluar la efectividad de las medidas implementadas y ajustar, cuando corresponda, los mecanismos de prevención, detección, orientación y respuesta institucional frente a estas situaciones. 1. Características del instrumento El diagnóstico institucional de factores de riesgo asociados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género fue confeccionado en una encuesta estructurada de carácter cuantitativo, aplicada en formato digital a través de la plataforma Microsoft Forms. El instrumento es de carácter voluntario y anónimo, y su aplicación contempla, la presentación de un consentimiento informado, mediante el cual las personas participantes deberán manifestar su conformidad para responder la encuesta, en conocimiento de sus objetivos, del tratamiento de la información y de las condiciones de resguardo de su participación. La encuesta es autoaplicada y está dirigida a todos los estamentos que integran la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, personal académico y personal administrativo, con independencia de la naturaleza de su vínculo con la institución. El instrumento contempla preguntas con escala tipo Likert para medir percepciones, preguntas dicotómicas orientadas a identificar experiencias y alternativas de resguardo, tales como “no aplica” o “prefiero no responder”, con el fin de resguardar la autonomía de las personas consultadas.		

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 14 de 22

Su aplicación tendrá una periodicidad bianual, con el propósito de favorecer el monitoreo continuo de los factores de riesgo y la comparabilidad longitudinal de los resultados.

Para su elaboración, revisión y fortalecimiento técnico, la encuesta contará con la colaboración de áreas afines de la Universidad Mayor, tales como la Dirección de Análisis Institucional y Gobierno de Datos, entre otras unidades que resulte pertinente convocar, con el fin de resguardar su consistencia metodológica, pertinencia institucional y adecuado tratamiento de la información.

2. Dimensiones evaluadas por el diagnóstico

El diagnóstico institucional considera un conjunto de dimensiones orientadas a evaluar de manera integral los factores de riesgo asociados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad Mayor. Estas dimensiones permitirán identificar condiciones, percepciones y experiencias relevantes para el fortalecimiento del modelo de prevención institucional.

Entre las dimensiones evaluadas, se contemplan, a lo menos, las siguientes:

- caracterización general de la población consultada;
- procesos y actividades institucionales vinculados a la vida universitaria;
- percepción de riesgo en espacios físicos y virtuales, incluyendo la identificación de lugares críticos dentro del campus, clases virtuales, redes sociales y mensajería;
- nivel de conocimiento de las políticas institucionales y de los mecanismos de orientación, denuncia e investigación;
- evaluación de la eficacia percibida de las medidas preventivas implementadas por la universidad;
- experiencias vinculadas a acoso sexual y violencia de género, así como la prevalencia de estas conductas;
- relación entre las personas involucradas, considerando los distintos estamentos de la comunidad universitaria; y
- experiencias de discriminación de género, su frecuencia y los espacios o situaciones en que estas se producen.

La información levantada mediante estas dimensiones tiene por finalidad identificar la realidad institucional en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, permitiendo reconocer brechas, factores de riesgo y necesidades de fortalecimiento institucional. Asimismo, sus resultados son devueltos a la comunidad universitaria, con el objeto de promover la transparencia del proceso, fortalecer la confianza en el instrumento y en su aplicación, y favorecer la participación informada de los distintos estamentos.

A partir de dichos resultados, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, en coordinación con la Dirección de Análisis Institucional, realiza el análisis correspondiente. Con base en ello, corresponde a la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión la elaboración de un plan de trabajo orientado a abordar

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 15 de 22

las problemáticas identificadas, priorizar medidas de prevención y mejora, y definir acciones de seguimiento que contribuyan al fortalecimiento continuo del modelo de prevención institucional.

3. Plan de trabajo derivado del diagnóstico institucional

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional de factores de riesgo asociados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y sobre la base del análisis realizado, corresponderá a la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión la elaboración de un plan de trabajo orientado a abordar las problemáticas identificadas y fortalecer el modelo de prevención institucional.

Para estos efectos, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión deberá priorizar las brechas, riesgos y necesidades detectadas, definiendo acciones de prevención, sensibilización, capacitación, difusión, articulación interna y mejora de mecanismos institucionales, de acuerdo con la realidad y necesidades de la Universidad Mayor.

4. Socialización de resultados y del plan de trabajo

La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión debe propiciar la devolución general de los resultados del diagnóstico a la comunidad universitaria, en formatos y alcances acordes con los criterios de confidencialidad y resguardo de la información. Esta socialización tendrá por finalidad fortalecer la transparencia institucional, retroalimentar a los distintos estamentos y promover la confianza en el instrumento y en su aplicación periódica.

Asimismo, la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión podrá difundir los lineamientos generales del plan de trabajo, con el objeto de informar las acciones que se impulsarán para abordar las problemáticas identificadas.

Las acciones mencionadas anteriormente, tienen el objetivo de sensibilizar a todos los integrantes de la comunidad universitaria sobre los contenidos de derechos humanos, el acoso sexual, violencia y discriminación de género, tolerancia y respeto a la diversidad.

5. Implementación del plan de trabajo

La implementación del plan de trabajo corresponderá a la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, sin perjuicio de la articulación que resulte necesaria con otras unidades de la Universidad Mayor para la ejecución de acciones específicas, de acuerdo con sus respectivas competencias.

Las acciones contempladas en el plan podrán dirigirse a uno o más estamentos de la comunidad universitaria y considerar medidas de carácter transversal, según la naturaleza de los hallazgos identificados en el diagnóstico.

6. Seguimiento y actualización

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 16 de 22

La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión deberá realizar el seguimiento periódico del plan de trabajo, con el propósito de monitorear su implementación, evaluar su avance e introducir los ajustes que resulten pertinentes.

Este seguimiento permitirá fortalecer de manera continua las acciones comprendidas en el modelo de prevención institucional y orientar la mejora progresiva de las medidas implementadas por la Universidad Mayor.

Información Documentada

- Solicitud de difusión de inicio de aplicación del diagnóstico desde la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión a Dirección de Comunicación Estratégica.
- Mailings dirigidos a la comunidad universitaria.
- Presentación de resultados obtenidos del diagnóstico.
- Jornadas de devolución de resultados del diagnóstico aplicado.
- Plan comunicacional de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión para abordar resultados obtenidos del diagnóstico.

8. Actividades de Capacitación

NORMA	CLAUSULA	REQUISITO
Ley 21.369	Artículo 5°, letra c)	Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, sus causas y consecuencias, consentimiento sexual, entre otros.
La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión (OFIGEN), en cumplimiento de la Ley N° 21.369 y como parte del modelo de prevención institucional de la Universidad Mayor, desarrollará acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a los distintos estamentos de la comunidad universitaria, comunicar los instrumentos institucionales tales como la Política Integral y el Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, además de con el propósito de fortalecer la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad, la no discriminación y la convivencia. Para estos efectos, la OFIGEN contará con un plan propio de capacitaciones y sensibilización, elaborado en función de las necesidades institucionales, los objetivos del modelo de prevención y los requerimientos normativos vigentes. Este plan podrá complementarse con las solicitudes específicas		

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 17 de 22

que formulen las distintas unidades académicas y administrativas de la universidad, de acuerdo con sus necesidades y contextos particulares.

La planificación, coordinación y ejecución de estas acciones se desarrollará conforme al siguiente procedimiento:

1. Plan de capacitaciones de la OFIGEN

La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión elaborará y mantendrá un plan de capacitaciones y sensibilización, el cual considerará actividades dirigidas a los distintos estamentos de la comunidad universitaria, de acuerdo con criterios de pertinencia, cobertura, priorización institucional y disponibilidad operativa.

Dicho plan podrá contemplar jornadas, talleres, charlas, cursos u otras instancias formativas orientadas a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como al fortalecimiento de conocimientos y herramientas para su abordaje en el contexto universitario.

Sin perjuicio de lo anterior, las unidades de la Universidad Mayor podrán solicitar a la OFIGEN la realización de jornadas específicas de capacitación o sensibilización, las que serán evaluadas y, en caso de corresponder, incorporadas o articuladas con la planificación vigente del área.

2. Solicitud de jornada de capacitación de la OFIGEN

Las unidades interesadas, deberán remitir la solicitud al correo electrónico institucional de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Mayor, ofigen@umayor.cl, o indicar a la dirección del área el interés para coordinar una jornada.

Las capacitaciones destinadas al estamento académico y estudiantil, serán responsables de remitir la solicitud la dirección de carrera, dirección académica, encargada/o de acompañamiento o representaciones estudiantiles, según corresponda. En el caso del estamento administrativo, serán responsables de remitir la solicitud la dirección de unidad o jefatura de área.

La solicitud deberá indicar la temática de interés, público objetivo, número estimado de participantes, fechas tentativas, modalidad (presencial o virtual) y lugar.

3. Agendamiento de jornada de capacitación de la OFIGEN

Será responsabilidad de la dirección o la coordinación de la Oficina de Género, Diversidad e Inclusión, revisar las solicitudes recibidas en el correo institucional ofigen@umayor.cl, con el objetivo de validar la pertinencia de la solicitud y de ser este el caso, agendar la actividad, considerando la disponibilidad de la persona encargada de la relatoría.

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 18 de 22

Una vez determinado lo anterior, se responderá el correo, confirmando fecha, horario y modalidad con la unidad solicitante, además de informar quien será la persona responsable de la ejecución de la jornada e informar sobre lo que podría requerir propuesta metodológica y contenidos a ser desarrollados.

4. Ejecución de la jornada de capacitación y sensibilización de la OFIGEN

La Oficina de Género, Diversidad e Inclusión coordinará y desarrollará la actividad, asegurando los recursos técnicos y pedagógicos necesarios, será también la encargada de registrar la asistencia de las y los participantes con independencia de la modalidad en que se ejecute, dicho registro de asistencia será subido al OneDrive de la cuenta institucional de la OFIGEN como verificador. Al finalizar la jornada la persona responsable de la relatoría proporcionará al público objetivo, acceso al formulario de encuesta de satisfacción, para evaluación y retroalimentación de la actividad, ya sea a través de código QR o correo electrónico, cuyo registro de respuestas quedará contenido en una planilla Excel, finalmente la persona responsable, hará registro de la actividad realizada en planilla Excel de registro de actividades del modelo de prevención de OFIGEN, donde se consignarán datos tales como fecha, nombre de la actividad, lugar, público objetivo y número de participantes por estamento y sexo, para estadística interna. Ambas planillas, se encontrarán en OneDrive de la cuenta institucional de la OFIGEN.

Información Documentada

- Correo tipo de agendamiento de jornadas de capacitación de la OFIGEN, remitido por dirección o coordinación del área.
- Registro de asistencia a jornadas de capacitación de la OFIGEN (lista impresa o virtual con firma de participante, registro fotográfico en aquellos casos que sea factible).
- Planilla Excel de registro de actividades del modelo de prevención de OFIGEN.
- Formulario de encuesta de satisfacción de jornadas de capacitación y/o sensibilización de la OFIGEN.
- Planilla de registro de respuestas encuestas de satisfacción de jornadas de capacitación y/o sensibilización de la OFIGEN.

9. Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

NORMA	CLAUSULA	REQUISITO
Ley 21.369	Artículo 3, inciso 1	“Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 19 de 22

	modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”.
--	--

La Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Mayor constituye un instrumento normativo institucional de carácter obligatorio, orientado a resguardar un entorno universitario seguro, respetuoso y libre de violencia. Esta política se encuentra alineada con la Ley N° 21.369, que establece la obligación de las instituciones de educación superior de contar con un modelo de prevención, un procedimiento de investigación y sanción, y mecanismos de apoyo, acompañamiento y reparación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

1. Propósito y objetivos

El propósito de esta política es prevenir, atender, investigar, sancionar y contribuir a erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior de la comunidad universitaria. Para ello, establece como objetivos:

- Resguardar la dignidad, integridad y derechos fundamentales de las personas;
- promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la no violencia;
- dar cumplimiento a los estándares legales nacionales y a los principios de derechos humanos aplicables; y
- establecer mecanismos eficaces de respuesta institucional ante estas situaciones.

2. Principios rectores

La Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género se sustenta en principios que orientan la actuación institucional y la implementación de sus mecanismos, entre los que se encuentran:

- La no discriminación;
- la promoción de una cultura de no violencia;
- el enfoque de derechos humanos;
- la interseccionalidad; y
- el debido proceso.

Estos principios orientan tanto la prevención como la atención, investigación, sanción, apoyo y reparación en el marco de la Ley N° 21.369.

3. Alcance organizacional

La política tiene un alcance amplio y transversal, siendo aplicable a todos los estamentos de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes de pre y postgrado, académicas y académicos,

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 20 de 22

personal administrativo, autoridades universitarias y prestadores de servicios, en la medida en que los hechos se vinculen con actividades institucionales, espacios universitarios o contextos relacionados con la Universidad Mayor, aun cuando ocurran fuera del campus, siempre que afecten la convivencia, integridad o fines institucionales.

4. Modelo de prevención

En el marco de esta política, la Universidad Mayor cuenta con un modelo de prevención orientado a identificar y abordar factores de riesgo asociados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Este modelo contempla, entre otros elementos, el diagnóstico institucional, la implementación de acciones de sensibilización y capacitación, la difusión de protocolos y canales formales de orientación y denuncia, y la promoción de condiciones institucionales que favorezcan la confianza, el resguardo y la actuación oportuna frente a estas situaciones.

La universidad reconoce, en este contexto, la existencia de riesgos asociados a la normalización de conductas contempladas en la Ley N° 21.369, al desconocimiento de los mecanismos institucionales disponibles y a la eventual desconfianza en los canales de denuncia, razón por la cual el modelo de prevención busca intervenir de manera activa y permanente sobre dichos factores.

5. Mecanismos de atención, apoyo y reparación

La política contempla un sistema de atención, apoyo y reparación centrado en la persona afectada, que incluye instancias de primera acogida, orientación y acompañamiento psicológico, social y jurídico, conforme a los procedimientos y mecanismos definidos institucionalmente. Estos apoyos se desarrollan de acuerdo con lo establecido en los apartados correspondientes del presente manual.

6. Investigación y sanción

La Universidad Mayor cuenta con un procedimiento formal para investigar y sancionar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como con una unidad especializada para su implementación, dependiente de Secretaría General. Dicho procedimiento se rige por criterios de objetividad, imparcialidad, confidencialidad y debido proceso, en conformidad con la Política Integral y la normativa vigente.

7. Acceso a la Política

La Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género se encuentra disponible para toda la comunidad universitaria a través de los canales institucionales definidos para su difusión y acceso. Entre ellos, se contempla su publicación permanente en plataformas institucionales, su difusión por canales oficiales de comunicación, la entrega de información en actividades de inducción, capacitación y sensibilización, y su incorporación en acciones comunicacionales orientadas a promover el conocimiento efectivo de los derechos, deberes y mecanismos institucionales asociados a la Ley N° 21.369.

Revisado por:	Aprobado por:

 UNIVERSIDAD MAYOR para espíritus emprendedores	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MODELO DE PREVENCIÓN LEY 21.369	Página 21 de 22

a) Acceso público a través de plataformas institucionales: la política se encuentra disponible de manera permanente en el sitio web institucional, específicamente en el portal de transparencia de la universidad [Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia, y Discriminación de Género](#), permitiendo que cualquier integrante de la comunidad, incluso terceros, puedan acceder libremente al documento oficial y actualizado.

b) Difusión activa dentro de la comunidad universitaria: la Universidad Mayor no se limita a la disponibilidad pasiva del documento, sino que implementa acciones de difusión activa, tales como campañas institucionales informativas, envíos por canales oficiales (correo institucional, intranet), material gráfico y comunicacional en campus (trípticos) y difusión en procesos de capacitación /inducción.

Información Documentada

- Decreto n°16 2022 Aprueba Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género
- Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

Revisado por:	Aprobado por:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE UNIVERSIDAD MAYOR	VERSIÓN - 01
	MANUAL DE	Página 22 de 22

10. Control de cambios

Control de cambios						
N° Versión	Fecha Aprobación/Vigencia	Numeral (N° del título modificado)	Motivo del Cambio	Descripción del Cambio	Revisado por	Aprobado por
01			Creación	Creación		
	21-8-26			Aprobación		Secretaría General

Solo para revisadores autorizados. No distribuir externamente.	
Revisado por:	Aprobado por: