

Modelo de Promoción, Prevención y Reinserción para una Universidad libre de Violencia de Género

Universidad Diego Portales

→ APROBADO POR RESOLUCIÓN DE
RECTORÍA N° 17/2026 DE
FECHA 13 DE ABRIL DE 2026

01	Introducción	04
02	Principios del modelo	08
03	Ejes del modelo	10
04	Monitoreo y evaluación del modelo de prevención	18

1. Introducción

La Universidad Diego Portales tiene un compromiso sostenido por construir una comunidad estudiantil, académica y de trabajadores/as que se caracterice por el buen trato y el respeto, promoviendo un espacio libre de discriminaciones y violencias, lo que se ha materializado en la implementación de múltiples iniciativas, procedimientos y marcos normativos para promover la igualdad de género y abordar las situaciones en las cuales se produzcan vulneraciones entre quienes integran la comunidad universitaria.

En este sentido el presente Modelo de Promoción, Prevención y Reinserción (el Modelo para una Universidad Libre de Violencia de Género se articula por un lado con la Política de Igualdad de Género (2024), la cual incluye dentro de sus ejes estratégicos uno especialmente referido a “Universidad libre de violencias de género”. En dicho eje se establecen énfasis específicos, tales como la promoción de una cultura igualitaria y la prevención de la violencia de género y discriminación. Así también, la reinserción de las personas involucradas en situaciones de violencia de género y/o sexual en sus entornos académicos y/o laborales luego de instancias reeducativas, lo cual representa un aporte a la prevención de la reincidencia y a una comprensión más integral de la violencia para quienes conforman la comunidad universitaria. Por otro lado, este Modelo se complementa con los procesos considerados en la Normativa de Investigación y Sanción de las Conductas de Discriminación, Violencia sexual y/o de Género. Este conjunto de instrumentos se alinea con los requerimientos de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Para abordar este Modelo, es necesario contar con una definición que aborde la complejidad y la multiplicidad de las dimensiones implicadas en las violencias de género, para lo cual se considerará aquella proporcionada por el Modelo Caleidoscopio (2022) de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH que indica lo siguiente:

“La violencia de género se expresa en distintos planos, como violencia estructural, violencia cultural y violencia directa. En este sentido, incluye las desigualdades en las condiciones socioeconómicas e institucionales (violencia estructural), los mandatos y estereotipos (violencia cultural) y los actos propiamente tales (violencia directa), que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos. Dicha violencia tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones de género basado en la dominación masculina y la heteronormatividad. Esto último implica una direccionalidad de la violencia de género, principalmente hacia mujeres o diversidades y disidencias sexo genéricas de forma situada, es decir, en posiciones y situaciones particulares donde se entran las categorías de género, clase, entre otras”

(pág. 24)

Esta definición es relevante para el contexto de la Educación Superior, en tanto sitúa las condiciones culturales e históricas que posibilitan la existencia de las violencias de género de manera amplia, desde un enfoque interseccional. Por ende, un modelo de promoción de una universidad igualitaria implica la transformación de las relaciones de género y sexualidad entre las personas que la integran, proponiéndose la UDP poder ser agente en la construcción del cambio social.

Este modelo entonces orienta a construir una Universidad que disminuya los impactos de las desigualdades, establezca condiciones de igualdad sustantiva en su interior y, también, que aporte, mediante su proyecto educativo, a la formación de profesionales que participen en el cambio social, necesario para la erradicación de la violencia de género y la discriminación.



2.

Principios del modelo

a) **Dignidad humana**

Promover relaciones basadas en la comprensión del valor intrínseco de cada persona, expresado en todas las interacciones, el reconocimiento mutuo, la empatía y la valoración de la diversidad.

b) **No discriminación**

Garantizar condiciones de equidad y trato justo para todas las personas, previniendo y actuando frente a cualquier forma de exclusión, subordinación o vulneración basada en género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, discapacidad u otra condición.

c) **Corresponsabilidad**

Aportar a la construcción de una Universidad libre de violencias requiere compromiso activo de todas las personas y estamentos, asumiendo responsabilidades compartidas en la promoción de entornos respetuosos y seguros.

d) **Participación**

Incentivar el involucramiento activo, informado y diverso de la comunidad universitaria en el diseño, implementación y evaluación de acciones orientadas a la igualdad de género y la erradicación de las violencias.

e) **Interseccionalidad**

Comprender que las experiencias de violencia y discriminación se configuran en la interrelación de múltiples dimensiones como género, clase, etnia, discapacidad, entre otras, lo que exige abordajes situados que reconozcan estas complejidades y desigualdades acumuladas.

3.

Ejes del modelo

3.1 Eje de promoción

La promoción se entiende como el conjunto de acciones educativas, comunicacionales y culturales orientadas a erradicar toda forma de discriminación, violencia sexual y/o de género. Desde un enfoque de derechos humanos, se busca generar condiciones que permitan a todas las personas desenvolverse en un entorno universitario seguro, respetuoso e igualitario. Esto se logra mediante la promoción activa de valores como el consentimiento, el respeto, el buen trato y la convivencia libre de violencias, con especial atención en los factores que perpetúan las desigualdades y las prácticas discriminatorias.

SE PRESENTAN LAS SIGUIENTES LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE DE PROMOCIÓN, SIN QUE SU ENUMERACIÓN SEA TAXATIVA:

1. Incorporar la Normativa de Investigación y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, para asegurar su efectivo conocimiento por parte de toda la comunidad.
2. Desarrollar una estrategia comunicacional con planificación anual, que velará por la difusión de contenidos para sensibilizar e informar a la comunidad UDP.
3. Desarrollar y difundir material educativo y de sensibilización para todos los estamentos, en formato gráfico y audiovisual, difundido con apoyo de las direcciones centrales, las unidades académicas y las organizaciones sindicales y estudiantiles.

-
4. Realizar sistemáticamente intervenciones sobre igualdad de género y no discriminación en los espacios universitarios, tales como talleres, foros, seminarios, ferias, acciones artísticas y/o culturales, etc., tanto con el estudiantado como con quienes trabajan en nuestra universidad.
-
5. Definir y monitorear indicadores relevantes que se difundirán para conocimiento de la comunidad y para tomar decisiones en la gestión.
-
6. Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación, en (i) inducción a estudiantes de primer año organizada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles y las Facultades, (ii) la formación de líderes estudiantiles, (iii) la inducción a docentes coordinada por la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente y de funcionarios/as, coordinada por la Dirección de Recursos Humanos.
-
7. Potenciar el alcance e impacto de estas acciones de sensibilización con la comunidad universitaria, mediante estrategias específicas que les convoquen de manera intencionada, con especial atención a hombres y masculinidades de todos los estamentos, a fin de buscar su mayor participación.
-
8. Realizar diagnósticos con perspectiva de género en los procesos de innovación curricular, a fin de lograr incorporar contenidos de derechos humanos, discriminación y violencia de género en los planes curriculares de la Universidad.
-



3.2 Eje de prevención

Se define como prevención, en el ámbito del presente modelo, el conjunto de acciones, tales como la sensibilización y educación, que buscan potenciar la visibilidad del fenómeno de la violencia de género, la comprensión situada de los mecanismos que posibilitan que dichas violencias se desarrollen, y la entrega de herramientas y distinciones que permitan reconocer estas situaciones en sus primeras manifestaciones, reforzando los mecanismos de actuación, tanto individuales como institucionales, para prevenir su ocurrencia y/o limitar su impacto o daño, con el objeto último de erradicar toda violencia de género en la comunidad universitaria.

Las referidas acciones considerarán a toda la comunidad universitaria, intencionando la participación de todos los estamentos, con especial enfoque en hombres y masculinidades, siendo todos actores relevantes para el éxito en estos procesos.

SE PRESENTAN LAS SIGUIENTES LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE DE PREVENCIÓN, SIN QUE LA ENUMERACIÓN SEA TAXATIVA:

1. Producir y difundir material educativo sobre no discriminación, acoso sexual, violencia digital, violencia de género y/o sexual, considerando las realidades y necesidades de cada estamento.
2. Desarrollar e implementar una oferta anual de capacitaciones para los tres estamentos (estudiantes, cuerpo docente y funcionarios/as) sobre discriminación, violencia sexual y de género, que entregue herramientas para identificar dichas situaciones y tener claro cómo proceder frente a ellas.
3. Diseñar e implementar un plan anual de difusión de este Modelo y la Normativa de Investigación y Sanción de las Conductas de Discriminación, Violencia sexual y/o de Género, que incluya sus contenidos básicos, los mecanismos para realizar las denuncias, los apoyos existentes y los roles de las distintas unidades que participan.
4. Monitorear indicadores respecto de las denuncias realizadas por la Normativa de Investigación y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, a fin de generar un informe bianual y retroalimentar las estrategias de prevención.
5. Realizar diagnósticos, a lo menos cada tres años, con técnicas mixtas - cuanti y cualitativas- que permitan identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen riesgo de vivir discriminación, violencia sexual y/o de género.

3.3 Eje de reinserción

Con el fin de reforzar el énfasis reparatorio en la etapa posterior de los procesos investigativos y sancionatorios, por una parte se velará por el bienestar de la persona denunciante, procurando la efectiva aplicación de medidas de protección si corresponde, de acuerdo a la sanción aplicada; y por la otra se acompañará a la persona sancionada en su proceso de reincorporación a través de instancias socioeducativas, las cuales permitirán una reflexión y aprendizaje para la no repetición de hechos que puedan constituir una infracción a la Normativa ya citada.

Para efectos de acompañar estos procesos las unidades académicas y las jefaturas deben contar con el conocimiento, las herramientas y los apoyos necesarios, los cuales serán proporcionados por la Dirección de Género.

SE PRESENTAN LAS SIGUIENTES LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE DE REINSERCIÓN, SIN QUE SU ENUMERACIÓN SEA TAXATIVA:

1. Procurar y supervisar la participación de quien ha sido sancionado/a en virtud de la Normativa en foros, talleres, seminarios, capacitaciones, etc., con el objetivo de propiciar un espacio de reflexión y/o aprendizaje complementario a la medida sancionatoria, que busque la no repetición de las conductas.
2. Realizar acciones orientadas, tanto de manera individual como colectiva, a apoyar el proceso de recuperación de la autonomía y la libertad de los integrantes de la comunidad universitaria que hayan sido víctimas de acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género conforme a la Normativa, y las demás personas que pudieron verse afectados/as o comprometidas en distintos niveles por la violencia vivida, garantizando los derechos de los y las intervinientes en el proceso.
3. Mantener en el tiempo las medidas de protección, cuando corresponda y en la medida que sea posible, y siempre que sea requerido por la persona afectada, garantizando los derechos de los y las intervinientes en el proceso.

4. Monitoreo y evaluación del modelo de prevención

La Universidad con la finalidad de avanzar en los lineamientos de acción establecidos en el presente Modelo realizará los siguientes monitoreos y evaluaciones, cuya enumeración no es taxativa, y que se encontrarán a cargo de las Direcciones correspondientes en cada caso.

ACTIVIDAD	DIRECCIONES ENCARGADAS
Realizar una Cuenta Anual	Dirección de Género
Realizar cada tres años diagnósticos que midan los riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y discriminación debido a género en el contexto universitario.	Dirección de Género, con apoyo de la Dirección General de Planificación Estratégica y Calidad.
Sistematizar información sobre denuncias realizadas y difundir un reporte consolidado, a lo menos cada tres años., para monitorear funcionamiento (número de denuncias, caracterización de denunciantes y personas denunciadas, tiempos de respuesta, resultados de activación del protocolo, etc.)	Dirección de Género.
Evaluar anualmente el alcance de las campañas y estrategias de difusión. (nro. de campañas, métricas de alcance, etc.)	Dirección de Género, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Asuntos Estudiantiles.
Evaluar la incorporación sistemática de instancias de formación docente en perspectiva de género (número de talleres ofertados y realizados, participación docente desagregada por sexo registral y facultad, retroalimentación de las y los participantes).	Dirección de Género, Dirección de Desarrollo Curricular y Docente
Monitorear el grado de cumplimiento de la incorporación de contenidos en los planes curriculares y evaluar su cobertura en las distintas carreras.	Dirección de Género, Dirección de Desarrollo Curricular y Docente, Unidades Académicas.
Monitorear la cobertura y periodicidad de los programas de capacitación (nro. de actividades realizadas, porcentaje de funcionarios/as capacitados/as, frecuencia, evaluaciones de satisfacción)	Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Género.

