

MODELO DE PREVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO, NO SEXISMO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES SEXO GENÉRICAS

**UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS
2022**

INDICE

PRESENTACIÓN	2
CONTEXTO INSTITUCIONAL	4
MODELO DE PREVENCIÓN UOH	12
BIBLIOGRAFÍA	36
ANEXOS	37

PRESENTACIÓN

La Universidad de O'Higgins (UOH), en conjunto con su comunidad universitaria, tienen la responsabilidad de crear espacios libres de violencia y discriminación para avanzar en la construcción de una cultura que promueva la igualdad de oportunidades para todos y todas, y con esto aportar a los procesos de transformación social en nuestra región y país.

El compromiso que la UOH mantiene con el rol público, la protección y promoción de los derechos humanos, se ha visto reflejado desde sus inicios, con la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, organismo que comienza en 2019 a desarrollar estrategias para el abordaje de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación arbitraria en el contexto universitario, acciones que nutren y se plasman en el presente "Modelo de Prevención en violencia de género, no sexismo y discriminación por razones sexo genéricas" (en adelante modelo de prevención).

La institucionalización del enfoque de género y la equidad de género en la UOH comienza en el 2018 con el primer "Protocolo de vulneraciones de derechos como lo es; el acoso sexual y discriminaciones por razones de género" y la "Política de Equidad e Igualdad de Género" del año 2020. Dicha institucionalización se consolida con la creación del Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025, el que construido participativamente y de carácter multiestamental, incluye como uno de sus ejes estratégicos la equidad de género.

Estos documentos se han convertido en la carta de navegación para avanzar hacia una educación pública equitativa e igualitaria, con miras a disminuir las desigualdades y brechas de género. Dichos instrumentos institucionales tienen como propósito fortalecer la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer universitario, dentro y entre sus estamentos, contribuyendo así al respeto, la no discriminación, la erradicación de la violencia de género y la calidad de las labores de la comunidad universitaria.

En definitiva, este modelo de prevención tiene como propósito consolidar la transversalización del enfoque de género y diversidades, y al mismo tiempo, dar respuesta a lo estipulado en la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la cual mandata que las instituciones del país deben contar con una política integral que cuente con dos modelos estratégicos, uno de prevención, y otro vinculado a la investigación y post-sanción de la violencia de género y la discriminación por razones sexo genéricas. Dichos modelos deben ir acompañados de una propuesta de monitoreo y evaluación, con la finalidad de promover su ejecución y mejora continua.

El presente documento sistematiza las acciones realizadas, y los compromisos generados, en la UOH sobre la prevención de la violencia de género, el no sexismo y la discriminación por razones sexo genéricas, que a su vez es el resultado del trabajo participativo y

colaborativo de la Comisión Multiestamental de Género y Diversidades, encabezada por la Dirección de Equidad de Género y Diversidades.

Para explicar y describir sus apartados, el siguiente texto está organizado en dos capítulos; el primero, entrega el contexto institucional de la Universidad de O'Higgins, considerando su estructura organizacional y la trayectoria recorrida en temáticas de género y diversidades. En un segundo capítulo, se describe el trabajo realizado por la Comisión Multiestamentaria de Género y Diversidades, el marco teórico - metodológico del modelo de prevención, los objetivos que lo guiarán, las estrategias y acciones que se desarrollaran y/o implementaran, así como, el plan de acción y difusión que permitirán la ejecución del mismo.

CONTEXTO INSTITUCIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL UOH

La Universidad de O'Higgins es creada en el 2015 por la Ley N° 20.842, donde se conforma como una institución de educación superior estatal, con miras a transformarse en un referente en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins y el país. En 2017 comenzó su funcionamiento, y actualmente desarrolla sus actividades en el Campus Rancagua y Campus Colchagua ubicado en San Fernando, además próximamente tendrá presencia en la comuna de Rengo.

Actualmente, la estructura organizacional de la UOH se divide en dos unidades, por un lado, existen las escuelas, quienes alojan a las carreras de pregrado, y, por otro lado, encontramos los institutos de investigación, quienes tienen por función exclusiva la producción de conocimiento por medio de equipos de investigación multidisciplinarios.

TABLA 1: ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS

ESCUELAS DE PREGRADO	INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN
Escuela de Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales. Carreras: Ingeniería ambiental, Ingeniería Agronómica y Medicina Veterinaria.	Instituto de Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales.
Escuela de Ciencias de la Educación Carreras: Pedagogía en Educación Parvulario, Pedagogía en Educación Básica, Pedagogía en Inglés para Enseñanza Básica y Media, Pedagogía en Lenguaje y Comunicaciones, Pedagogía en Educación Especial, Pedagogía en Matemáticas y Pedagogía en Ciencias Naturales.	Instituto de Ciencias de la Educación.
Escuela de Ciencias de la Ingeniería. Carreras: Ingeniería Civil Eléctrica, Ingeniería Civil en Computación, Ingeniería Civil Geológica, Ingeniería Civil en Modelamiento Matemático de Datos, Ingeniería Civil Industrial e Ingeniería Civil Mecánica	Instituto de Ciencias de la Ingeniería.
Escuela de Ciencias de la Salud. Carreras: Medicina, Enfermería, Kinesiólogía, Terapia Ocupacional, Tecnología Médica y Nutrición y Dietética.	Instituto de Ciencias de la Salud.
Escuela de Ciencias Sociales. Carreras: Contador Auditor, Psicología, Ingeniería Comercial, Derecho y Administración pública.	Instituto de Ciencias Sociales. Instituto de Altos Estudios Audiovisuales.

Fuente: Universidad de O'Higgins, 2022.

Al año 2022, la UOH cuenta con una matrícula de 5.045 estudiantes, 1.960 hombres y 3.085 mujeres, que integran las 23 carreras de pregrado impartidas. Las primeras generaciones de estudiantes egresaron el presente año, donde se titularon 147 profesionales, 38 hombres y 109 mujeres, pertenecientes a 12 de las 13 carreras iniciales.

La Universidad de O'Higgins (UOH) en su **Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025**, se proyecta como una institución de educación superior con un marcado rol público, de carácter laico, que espera contribuir en las materias de interés para la región y el país, así como, espera transformarse en un referente nacional e internacional, en la formación de personas y profesionales de excelencia, con libertad de pensamiento y conciencia social en temáticas de derechos humanos, procesos democráticos y cívicos. Para lograr lo anterior, la UOH establece como ejes estratégicos: el rol público, la convivencia y salud mental, el desarrollo sostenible, la inclusión y equidad de género, así como, la transformación digital (Universidad de O'Higgins, 2021).

Como se ha mencionado anteriormente, dentro de las áreas priorizadas por la UOH, el enfoque de género y la equidad de género se establecen como elementos centrales dentro de la gestión universitaria, posicionándolo en la visión de la institución, los valores y objetivos estratégicos, presentándose la transversalización como una meta a alcanzar.

ILUSTRACIÓN 1: MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE O' HIGGINS



Fuente: Universidad de O'Higgins, 2021.

ILUSTRACIÓN 2: PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA UOH



Fuente: Universidad de O'Higgins, 2021.

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

En el año 2019, se creó la Oficina de Equidad y Género, hoy Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD).¹ La DEGD es una Dirección de gestión institucional que ha liderado los procesos vinculados a la disminución de las desigualdades y brechas de género, desde donde se ha desarrollado e impulsado diferentes documentos normativos, iniciativas de difusión, promoción, prevención y formación con perspectiva de género y diversidades. Por lo que, para comprender las acciones que se plantean en este modelo, es necesario visibilizar el camino recorrido hasta ahora, así como, los desafíos que se han delineado para el futuro.

En su orgánica institucional la DEGD depende de Prorectoría, además cuenta con recursos, estrategias, objetivos y lineamientos propios, a los que da respuesta desde su Dirección en conjunto con sus tres áreas de trabajo, que desarrollan sus labores en permanente coordinación, pero con objetivos y funciones propias, los que describimos en la Ilustración 3.

¹ Es relevante mencionar que la ley N°21.369 mandata que las instituciones de educación superior deben crear una institucionalidad que sea responsable de planificar e implementar las acciones tendientes a disminuir el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, afortunadamente desde la UOH se consideró este elemento con antelación, ya que se analizó la importancia técnica y política que este organismo puede tener dentro de la cultura universitaria y en las relaciones respetuosas entre las personas.

ILUSTRACIÓN 3: ÁREAS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES**ÁREA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Esta área tiene como propósito velar por la incorporación de la perspectiva de género en todos los espacios de la cultura universitaria, enfocándose en la educación integral con enfoque de género, en donde se inserta el modelo de formación de erradicación de las violencias de género, no sexismo, derechos humanos, discriminación arbitraria y conocimientos de identidades sexo genéricas. Este modelo de formación incluye cuatro niveles de profundidad, además de los talleres de sensibilización, conversatorios, seminarios y capacitaciones (anexo N°1). De la mano con lo anterior, una de sus tareas es la armonización curricular con enfoque de género de los planes de estudios y programas de asignaturas, así como revisar los planes operativos anuales y los perfiles profesionales. Además, es el área encargada de llevar a cabo las estrategias de difusión, promoción en derechos y reconocimiento de las diversidades, en las que apoyan los agentes de igualdad y no discriminación (estudiantes). Asimismo, apoya y asesora a las escuelas e institutos de la UOH sobre cómo pueden transversalizar el enfoque de género en sus espacios académicos.

ÁREA DE GESTIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde aquí surge la Oficina de Atención de la DEGD, cuya función es realizar la primera acogida y/o recepcionar las denuncias relacionadas con las violencias de género y discriminaciones por razones sexo genéricas. Esta área brinda orientación y asesoría jurídica, además inicia las primeras diligencias y gestiones del proceso de denuncia, activando los dispositivos internos que se relacionen con las etapas de protección, investigación y reparación. Asimismo, realiza el monitoreo de los casos de denuncia y derivar a los dispositivos internos u externos a la UOH, en caso que la persona afectada lo requiera. También asesora y capacita jurídicamente en temáticas de violencias y discriminaciones de género a los organismos UOH que lo requieran, como escuelas, institutos, carreras, equipos de gestión y grupos de riesgo, así como, en todos sus estamentos.

ÁREA DE VIOLENCIAS, DIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN

Esta área está a cargo de estimular la investigación sobre o con enfoque de género, dentro de ello, coordina el fondo concursable interno de la DEGD para financiar proyectos de investigación con enfoque de género, así como también las estrategias de difusión y divulgación de los mismos. De la mano, se encarga de estimular la participación de las mujeres en STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) dentro de la universidad y en la región. Además, es el área encargada de realizar acciones de prevención en violencias de género a toda la comunidad universitaria. Tiene a cargo las instancias de visibilización y sensibilización sobre el respeto y la prevención de las violencias y discriminaciones en contra de las comunidades sexo genéricas diversas. De forma complementaria, tiene como línea de trabajo la vinculación con el medio, desde donde se participa activamente en redes regionales y nacionales, tanto públicas como privadas, haciendo alianzas para derivación de casos. Mediante la articulación de todas estas líneas de trabajo se apoyará la implementación de este modelo de prevención.

Elaboración propia.

Desde estas áreas de trabajo se conjugan esfuerzos para crear instrumentos y acciones que aseguren la institucionalización del enfoque de género, como diagnósticos, protocolos, orientaciones y recomendaciones, tales como:

- Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins.
- Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria ocurridas en la Universidad de O'Higgins.
- Procedimiento para reconocer el nombre social a las personas que lo soliciten en virtud de su identidad de género.
- Diagnóstico de género de la UOH
- Recomendaciones para el procedimiento de selección y reclutamiento con enfoque de género.

- Orientaciones para la prevención y abordaje de violencia y discriminaciones por cuestiones de género. Dirigido a personas que ejercen un rol docente.
- Recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Propuesta docencia universitaria con enfoque de género y diversidades.
- Orientaciones técnicas para la primera acogida.
- Orientaciones para el desarrollo de mensajes publicitarios y difusión con enfoque de género.
- Reglamento para el uso de las salas de lactancia en Campus Colchagua y Campus Rancagua.
- Orientaciones para la incorporación de elementos de género, no discriminación y lenguaje inclusivo, en el diseño de talleres y clases en formato virtual.
- Orientaciones y lineamientos para académicos/as, docentes, ayudantes/as, y tutores en el trabajo con estudiantes ante hechos de abuso sexual, acoso sexual y discriminación arbitraria.
- Consulta Docente: Reporte de resultados sobre docencia e investigación de género en la UOH.
- Protocolo de atenciones de salud mental.
- Reglamento de estudiantes madres, padres y cuidadoras/es.
- Manual prácticas pedagógicas con enfoque de género.
- Recomendaciones para la innovación curricular con enfoque de género y diversidades.
- Primer estudio de acoso sexual en la UOH.

Asimismo, se han construido lineamientos y estrategias en conjunto con otras Direcciones como:

- Trabajo colaborativo con la Dirección de Pregrado: Lineamientos para la docencia primer semestre y segundo semestre.
- Trabajo colaborativo con la Dirección de Gestión de Personas: Estrategia Ambientes Laborales y Procedimiento de Reclutamiento y Selección.
- Documento de Apoyo a la violencia intrafamiliar en la UOH junto con la Dirección de Gestión de Personas, la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Salud Mental.

Por su parte, actualmente se está trabajando en la construcción de los siguientes documentos:

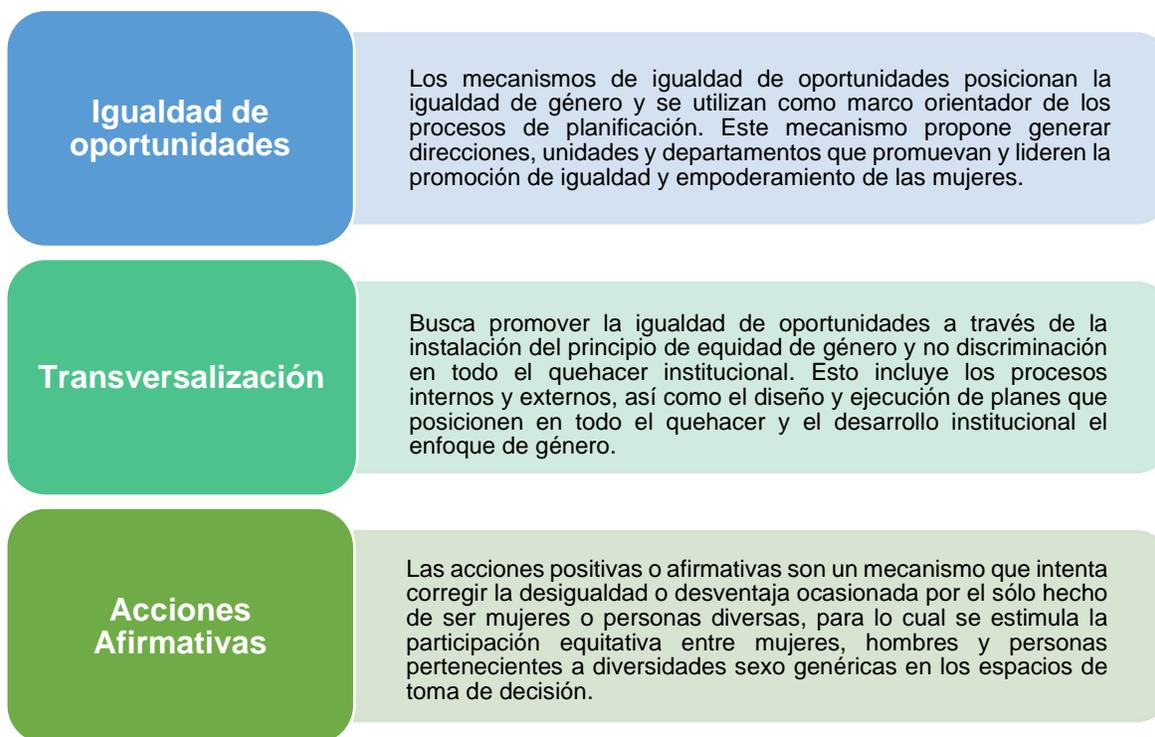
- Manual para la primera acogida de personas LGBTIQ+ en la UOH.
- Manual de acompañamiento a personas LGBTIQ+ en la UOH.
- Orientaciones para la investigación con enfoque de género en la UOH.
- Dossier con las investigaciones con enfoque de género financiadas el 2020 y 2021 por la DEGD.

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

La “**Política de Equidad e Igualdad de Género**” es una de las herramientas fundamentales dentro de la institución, a través de ella se plantea que la perspectiva de género, desde un enfoque relacional, se puede transversalizar en la docencia, la producción de conocimiento científico (investigación), la gestión administrativa y vinculación con el medio. Al mismo tiempo, la política se transforma en un instrumento estratégico que permite dar sustento institucional al trabajo realizado por la DEGD, así como también, entrega las directrices y lineamientos para las acciones futuras de la UOH. (DEGD, 2021) De la misma forma se ha transformado en el sustento principal del modelo de prevención.

La Política nos entrega lineamientos y orientaciones que posiciona teórica y metodológicamente el enfoque relacional del género, basándose en principios como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la dignidad de las personas, el reconocimiento a la diversidad es sexo genéricas, el pluralismo y participación, la equidad de género, la interseccionalidad y la no violencia de género. Considerando que existen diversas medidas para abordar las desigualdades de género, este documento señala que los caminos más efectivos para avanzar en la UOH son: a) la Igualdad de Oportunidades, b) Transversalización, y, c) Acciones afirmativas.

ILUSTRACIÓN 4: MECANISMOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UOH



Fuente: DEGD, 2021

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS COMO ACOSOS O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA OCURRIDAS EN LA UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS.

Otro documento clave e indispensable para este modelo de prevención es el “**protocolo de actuación frente a denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género; y por acoso laboral y discriminación arbitraria.**”, que tiene por función “...Establecer el procedimiento a través del cual se conocerán las denuncias sobre hechos que puedan ser constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y acoso laboral y discriminación arbitraria, ocurridos en la Universidad de O'Higgins, extendiéndose a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella... [buscando con ello] la protección, prevención, reparación, aplicación de medidas de resguardo y eventuales sanciones, conforme a la reglamentación interna, de aquellas conductas objeto del presente protocolo.” (p.3, DEGD, 2022).

Cabe destacar que este protocolo es parte del modelo de investigación, sanción y reparación, modelo que se construyó de forma paralela al modelo de prevención, construido también de manera multi estamental y participativa, delimita los hechos que se pueden denunciar, define a quiénes aplica la normativa, dónde se debe acudir y qué debe contener la denuncia, así como, las medidas de resguardo, protección y reparación.

Tanto la política como el protocolo tienen alcance universal, es decir, son aplicables a todos los estamentos y personas que componen la comunidad universitaria, ello significa que rige para las conductas de estudiantes, docentes, académicos/as, personal de colaboración, directivos/as, así como cualquier integrante inserto en la UOH.

MODELO DE PREVENCIÓN UOH

COMISIÓN MULTIESTAMENTARIA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

El objetivo de la comisión fue la construcción de modelo de prevención, con el propósito de avanzar en la prevención de las violencias de género y discriminaciones sexo genéricas en la UOH, promoviendo, al mismo tiempo, el respeto y protección a los derechos humanos, aportando a la incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer universitario.

Desde la Dirección de Equidad de Género y Diversidades se invitó a la comunidad universitaria a participar de la Comisión Multiestamentaria de Género y Diversidades, tanto a estudiantes, docentes, funcionarios/as y personal de colaboración, cualquiera fuera su modalidad contractual.

La elaboración del modelo de prevención se realizó a través de ocho jornadas de trabajo con integrantes de todos los estamentos y áreas de la UOH. Cada integrante de la comisión representaba a su estamento o área, y su labor luego de cada sesión fue difundir a sus respectivos estamentos todos los temas tratados en cada sesión.

La metodología de trabajo fue expositiva-participativa con toma de acuerdos. En cada sesión se reflexionó y discutió sobre temas específicos del modelo de prevención.

TABLA 2: PLAN DE TRABAJO COMISIÓN TRIESTAMENTAL DE GÉNERO Y DIVERSIDADES.

SESIÓN	FECHAS	TEMAS
1	25 de mayo	-Presentación metodología de trabajo comisión -Exposición Modelo Calidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario
2	8 de junio	Actores que intervienen en el Modelo de Prevención (flujograma)
3	22 de junio	Revisión de las estrategias y objetivos del modelo de prevención /*considerar la ejecución de estas estrategias y objetivos en el corto, mediano y largo plazo.
4	13 de julio	Revisión de las acciones del modelo de prevención
5	20 de julio	Establecer los plazos a corto, mediano y largo plazo de las acciones del modelo de prevención
6	03 de agosto	Revisión indicadores de evaluación modelo de prevención
7	17 de agosto	Construcción de las estrategias de comunicación que permita difundir el Modelo de Prevención
8	31 de agosto	Presentación Modelo de Prevención - versión final

Elaboración propia.

TABLA 3: INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MULTIESTAMENTARIA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

ESTAMENTO	ORGANIZACIÓN	REPRESENTANTE
Académico y docente	Asociación de funcionarios	Lisette Olgúin Gonzalo Terreros Javiera Robledo María Paz Ossandón Ana María Espinoza
	Instituto Ciencias de la Ingeniería	Domingo Jullian Fabres Valeria Núñez
	Instituto Ciencias de la Educación	Carolina Pérez Arredondo.
	Instituto Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales	Gemma Rojo
	Instituto Ciencias Sociales	Ana Figueiredo Amanda D'Espessailles
	Escuelas de Ingeniería	Domingo Jullian Fabres
	Escuela de Educación	Carolina Molina
	Escuela Ciencias Sociales	Verónica Ramírez
	Escuela de Salud	Tamara Puga
Estudiantil	Federación de Estudiantes UOH	Camila Ortega. Krishna Lorca Flores.
	Escuela Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales (ECA3)	Camila Peña
	Escuela Ciencias Sociales	Tabata Oyarce Cornejo
	Colectiva SEGESEX	Camila Peña
Administrativo	Dirección de Equidad de Género y Diversidades	Claudia Alarcón Constanza Lizana Natalia Muñoz Camila Núñez
	Dirección de Salud Mental	Irene Leniz Claudia Prado
	Dirección de Asuntos Estudiantil	Cesar Marilaf Daniela González Iván Arancibia

Elaboración propia.

En cuanto a la toma de decisiones, todos los temas se discutieron, para luego llegar a acuerdos entre todos y todas las participantes. Dichos acuerdos alimentaron y reestructuraron el modelo de prevención. Se estableció un 70% de acuerdo para que un tema, idea u otro fuera parte del modelo.

Posterior a cada reunión, la Dirección de Equidad de Género y Diversidades compartió las actas de las sesiones a los y las participantes de la comisión, estas dieron cuenta de los acuerdos y compromisos que se asumieron durante las sesiones. Los y las participantes evaluaron y enviaron a sus estamentos los acuerdos, retroalimentando con sugerencias o comentarios de las actas. Todo lo anterior con el objetivo de nutrir la construcción del modelo de prevención.

MARCO CONCEPTUAL

El modelo de prevención se establece bajo los principios y lineamientos teóricos de la “Política de Equidad e Igualdad de Género UOH”. Esta, propone incorporar la perspectiva de género relacional en todo el quehacer de la Universidad, lo que implica comprender el género como un fenómeno que “se da un lugar central a las relaciones sociales con patrones –entre mujeres y entre hombres, y entre mujeres y hombres, y entre personas que no se identifican binariamente– que constituyen el género como una estructura social.” (p.21, DEG, 2021).

La teoría relacional de género contiene al menos cuatro dimensiones que se entrelazan mutuamente a nivel intrapersonal, interpersonal, institucional y de toda la sociedad, como: a) las relaciones económicas de producción y consumo, b) las relaciones de poder, c) las relaciones afectivas/emocionales/sexuales, y, d) las relaciones simbólicas (DE, 2021), las que se describen en la Ilustración 5.

ILUSTRACIÓN 5: TEORÍA RELACIONAL DE GÉNERO



Fuente: DEG, 2021.
Elaboración Propia.

Asimismo, es relevante recordar los principios tanto de la política como de este modelo:

a) IGUALDAD

Para los efectos de la presente política, se concebirá el Principio de Igualdad como el derecho al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, independientemente de su sexo, identidad de género y/u orientación sexual, y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida, incluyendo aquellos de carácter educativo. Este principio reconoce la importancia de la adopción de aquellas medidas que resulten apropiadas para garantizar la realización y

ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones a todas las personas (Poder Judicial, 2019).

Cabe destacar que este principio es de los derechos fundamentales establecidos en el marco nacional e internacional, y se encuentra consagrado en nuestra constitución política en el artículo 19, N°3: “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados” (Frías, 2008).

Para esta política se incorporan dos conceptos de igualdad:

- **Igualdad de resultados:** se centra en disminuir las brechas explícitas y obtener resultados tendientes a la igualdad.
- **Igualdad de oportunidades:** intenta generar condiciones sociales, jurídicas, políticas y económicas para quienes se encuentran en situación de desventaja, de manera que gracias a estas condiciones las personas tengan las mismas oportunidades que quienes no están en esa situación.

b) NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación está vinculado directamente al principio de igualdad, pues ambos forman parte de las bases del Estado de Derecho. Tal como indica el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW, 2010), los Estados partes tienen la obligación de “Respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre. Los Estados partes deberán asegurar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer. Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género. La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra” (s/n, parr. 16).

Para los propósitos de la presente política, la no discriminación se entiende como la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil de las personas independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición (Poder Judicial, 2019).

c) RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

La dignidad se constituye como la fuente de todos los derechos humanos. Dada la primacía de la dignidad de la persona sobre los derechos, debe rechazarse el ejercicio de cualquier

acción que suponga un atentado a ella. La dignidad de la persona constituye una barrera insuperable en el ejercicio de los derechos fundamentales.

Para los efectos de la presente política, se aborda tanto el reconocimiento y la realización del respeto a la dignidad de cada persona por separado, como de todas las personas en su conjunto. El respeto por la dignidad humana significa que una persona siente respeto por sí misma y se valora, al mismo tiempo que es respetada y valorada. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ello derivan (HOAC, 2019).

d) RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO:

La diversidad sexual y de género son dos conceptos que se utilizan para identificar todas las manifestaciones de la sexualidad humana y su identidad de género, incluyendo las no heterosexuales, que comúnmente se denominan LGBTI+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y más) (Iguales, 2012).

En Chile, desde el 2012, se sanciona la discriminación arbitraria y se incluye en sus categorías protegidas la orientación sexual y la identidad de género. En el 2019 fueron publicados en el Diario Oficial el reglamento de cambio de nombre y sexo legal en el Registro Civil y el reglamento que regula el acompañamiento para niños, niñas y adolescentes trans.

El marco de esta política integral, la Universidad de O'Higgins, reconoce las diversidades de género, comprendiendo que todas las personas son diferentes y que tienen derecho de vivir y expresar su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable.

e) INCLUSIÓN

Lindqvist (1994) en su informe para UNESCO llamado "Información sobre educación inclusiva", define la educación inclusiva como el proceso de identificar y responder a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, reduciendo así la exclusión en la educación.

Así, para esta política se entiende que todas las comunidades educativas, y en especial las universidades, necesitan procesos que les permitan reconocer cómo se expresan las diversidades de cada uno de sus miembros, en los diferentes espacios, para favorecer la valoración, el reconocimiento y la participación plena de quienes componen la comunidad universitaria, comprendiendo que cada individuo aprende, expresa y experimenta según su contexto, historia, capacidades y culturas. Por tanto, la inclusión implica la promoción de ajustes razonables y necesarios para permitir la inclusión de todas las personas.

f) PLURALISMO Y PARTICIPACIÓN

El principio de participación se refiere a la toma de decisiones vinculadas con el diseño, implementación y evaluación del modelo de prevención. Se promoverá la incorporación de

mecanismos participativos mediante los cuales toda la comunidad universitaria pueda informarse y manifestar sus inquietudes y necesidades.

g) EQUIDAD DE GÉNERO

Para esta política se concebirá la equidad de género como una noción que da cuenta de la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Esto, bajo el entendido que es necesario desarrollar acciones afirmativas y visibilizar las diferencias entre varones y mujeres, pero al mismo tiempo, complejizar la intervención en las comunidades educativas a partir de una comprensión compleja del género y sus dimensiones.

La justicia en temas de género responde a aspectos culturales y económicos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias, aspectos que dicen relación con la redistribución, apuntando a que exista igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres.

Ahora, en el marco de un enfoque interseccional, una concepción ampliada de la equidad ligada a todo tipo de desigualdades y diferencia, no sólo a las diferencias de género, debe incorporar las diferencias de clase, etnia, raza, generación, sexualidad, ubicación en el orden mundial, entre otras. Así, la equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar la desigualdad social y por otro, reconocer la diferencia de la comunidad, en este caso, la universitaria.

h) INTERSECCIONALIDAD

La presente política se hace cargo y reconoce la interseccionalidad del género, es decir, todas aquellas posibles múltiples formas de discriminación, que se interseccionan a través del género con la edad, la diversidad funcional, la etnia, la raza, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la condición de migrante, entre otros factores.

Este enfoque interseccional aspira a reducir el peligro de que algunas personas sean víctimas de discriminación compuesta, adoptando todas las medidas de prevención y protección que sean necesarias para evitarla.

i) NO VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es un tipo de violación de los derechos humanos, es una expresión extrema de la discriminación por motivos de género, que produce graves efectos psíquicos e identitarios para quienes la experimentan, impactando de manera negativa a las familias de dichas personas, y también, para la sociedad en su conjunto.

El origen de este tipo de violencia reside en la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino” (Rico, 1996, p. 8). Por lo que este modelo de prevención entenderá por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en su género y/o identidad de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona tanto en el ámbito público como en el privado (DEGD, 2021).

OBJETIVOS Y ALCANCE DEL MODELO

OBJETIVO GENERAL:

Abordar de manera efectiva y eficiente las situaciones de violencia de género, sexismo y discriminación de género, por medio de estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria, las que posteriormente serán monitoreadas y evaluadas a cada año de ejecución.

Este modelo además se sitúa temporalmente iniciando el segundo semestre del 2022 hasta el año 2025, esta delimitación responde al periodo de ejecución del Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025 de la UOH, y está dirigido a toda la comunidad universitaria

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Contar con un modelo de prevención que contemple el abordaje de las violencias de género, el no sexismo y la discriminación por razones sexo genéricas en la Universidad de O'Higgins.
- b) Construir indicadores que permitan medir y evaluar el modelo de prevención sobre violencias de género, no sexismo y discriminación por razones sexo genéricas, a corto, mediano y largo plazo.

ESTRUCTURA DE INTERVENCIÓN: Dimensiones y niveles

El modelo de prevención de la UOH está compuesto por dimensiones y niveles de intervención, los cuales se utilizan para posicionar el abordaje de la violencia de género desde diferentes espacios sociales (niveles de intervención), lo que se relaciona con los ámbitos de prevención (primaria- secundaria y terciaria) donde se sitúan las estrategias y acciones para erradicar la violencia de género, el sexismo y la discriminación por motivos de sexo genéricos.

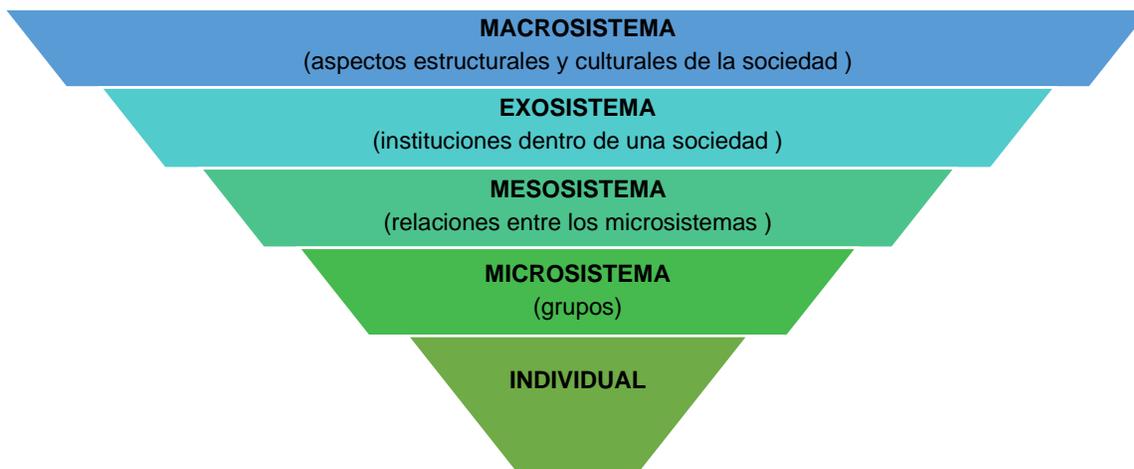
Esta estructura está establecida desde un enfoque ecológico, el cual nos permite visibilizar la influencia de la cultura, las interacciones de la vida en comunidad, el funcionamiento de las instituciones y las relaciones interpersonales en su erradicación (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2022).

Es por ello, que por niveles de intervención² entenderemos la relación que existe entre cinco dimensiones:

1. **Macrosistema o Nivel Social:** abarca los aspectos estructurales y las representaciones culturales de la sociedad en su conjunto.
2. **Exosistema:** Se asocia a los factores estructurales que afectan los entornos cotidianos donde se desarrollan las relaciones de poder. En este plano encontramos las instituciones socializadoras, como lo son las universidades.
3. **Mesosistema:** Entendida como un conjunto de relaciones entre dos o más entornos en los que la persona participa de una manera activa (es un sistema de microsistemas). Si lo llevamos al plano universitario de la UOH, el mesosistema podría estar compuesto por las interrelaciones entre las diferentes estructuras y relaciones de las Escuelas, Institutos de Investigación y las Direcciones de Gestión.
4. **Microsistema:** Corresponde a las interacciones cercanas y directas entre las personas y sus estructuras. Para continuar con el ejemplo, se pueden considerar los comportamientos y roles de un curso específico de la UOH, grupos de amistades, colectivos políticos, agrupaciones artísticas, asociaciones de funcionarios/as o el equipo de trabajadores/as de alguna Dirección.
5. **Individual:** Este plano está vinculado a la comprensión individual, es decir, las percepciones, experiencias y opiniones que tienen las personas de sí mismos y de su entorno, influyendo los sentimientos, emociones, autoconcepto y habilidades socioemocionales y personales. Es por lo que resulta importante abordar las experiencias de violencias de género, pasadas o presentes, de los integrantes de la comunidad universitaria (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2022).

² El modelo de prevención de la UOH toma aspectos de intervención que plantea el “**Modelo Calidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario**”, documento elaborado por el Eje de Erradicación de la Violencia de Género, de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2022).

ILUSTRACIÓN 6: DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO



Fuente: Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2022.
Elaboración Propia.

Asimismo, las intervenciones se desarrollarán en tres ámbitos de la prevención, los cuales apuntan a poblaciones diferenciadas. De esta forma, para delimitar la estructura del modelo se clasifican las acciones en prevención primaria, secundaria y terciaria.

La prevención primaria refiere a estrategias y acciones dirigidas a toda la comunidad en general, y apuntan a promover la reducción de todos los tipos de violencia de género, discriminación y sexismo. Algunas estrategias fundamentales son:

6. **Difusión:** Todas las acciones vinculadas con el compromiso de la UOH con la erradicación de la violencia de género, mensajes transmitidos través de los canales comunicacionales oficiales de la UOH (RRSS, comunicados internos, web).
7. **Sensibilización:** Talleres que explican aspectos generales del enfoque de género y diversidades.
8. **Prevención situacional:** Todas aquellas acciones vinculadas a promover un espacio seguro, el cual definiremos como aquel ambiente o entorno que, a través de la disposición de artefactos, así como de la planificación arquitectónica apunta a disminuir las oportunidades de la ocurrencia de cualquier tipo de violencia y/o de percepción de inseguridad de las personas que integran la comunidad.
9. **Normativas internas o reglamentos:** Comprende todos aquellos reglamentos que regulan el quehacer universitario en aspectos vinculados con la no discriminación y prevención de la violencia de género.
10. **Vinculación con el medio:** Nos referimos a la participación de la Universidad en diversas mesas o comités de trabajo con otras instituciones regionales u organismos de la sociedad civil para incidir en la prevención y eliminación de la violencia de género a nivel regional y nacional.

En la prevención secundaria las estrategias están dirigidas a personas o grupos de personas previamente focalizadas, ya sea porque presentan mayor riesgo a experimentar violencia de género, discriminación y sexismo o porque tienen un rol preponderante en su disminución y erradicación. Algunas acciones relevantes en este nivel son:

1. **Elaboración de documentos:** El diseño y elaboración de orientaciones técnicas o lineamientos que sirvan de guía en situaciones determinadas.
2. **Proyectos:** Acciones organizadas en un plan de trabajo, que involucra dos o más áreas de la comunidad universitaria.
3. **Capacitación:** Orientado a distintos estamentos de la comunidad universitaria, en temáticas previamente definidas con la contraparte y que respondan a las necesidades del área determinada. Este proceso de enseñanza y aprendizaje se define con mayor profundidad y duración que una acción de sensibilización.

Para ejecutar correctamente las acciones vinculadas a prevención primaria y secundaria se requiere un compromiso generalizado de los organismos de la UOH, entre ellos, es importante mencionar el rol que tendrán la Dirección de Comunicaciones, Dirección de Gestión de Personas, Dirección de Pregrado, Dirección de Posgrado, Dirección de Infraestructura y Servicios, la Unidad de Bibliotecas, así como, las escuelas e institutos.

La prevención terciaria está compuesta por la atención y abordaje inicial de las violencias de género, discriminación y sexismo. En este nivel de intervención, las acciones preventivas se orientan a personas o grupos de personas que han sido afectadas por violencia de género, discriminación y sexismo. A continuación, se mencionan algunas de las acciones que se consideran dentro de este nivel:

1. **Acceso a la Justicia:** Orientar e informar acerca del acceso a la justicia de todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria en caso de ser afectados/as por violencia de género en cualquier contexto.
2. **Acompañamiento psico-jurídico:** Realizar acompañamiento psico-jurídico de las personas que efectúan denuncias por situaciones de violencia o discriminación en el contexto universitario.
3. **Seguimiento psicosocial y entrega de información** actualizada a las Direcciones involucradas en el proceso de denuncia.
4. **Atención psicológica especializada:** Esta atención va dirigida hacia personas afectadas por violencia de género en cualquier contexto.
5. **Articulación, coordinación y derivación a redes especializadas:** Esta atención va dirigida hacia personas afectadas por violencia de género en cualquier contexto.
6. **Intervención social:** Favorecer el acceso a becas de reparación o denominadas becas de emergencia, en ámbitos como la residencia y/o la mantención.

En el caso de la UOH, y para los efectos de este modelo, la prevención terciaria se relaciona directamente con la ejecución del Modelo de investigación, sanción y reparación (ver modelo). Cabe destacar, que este nivel de prevención implica la articulación y coordinación permanente entre tres Direcciones de UOH: La Dirección de Equidad de Género y Diversidades (a través de su Oficina de Atención), Dirección de Salud Mental y Dirección de Asuntos estudiantiles (a través de la Unidad de Bienestar Estudiantil).

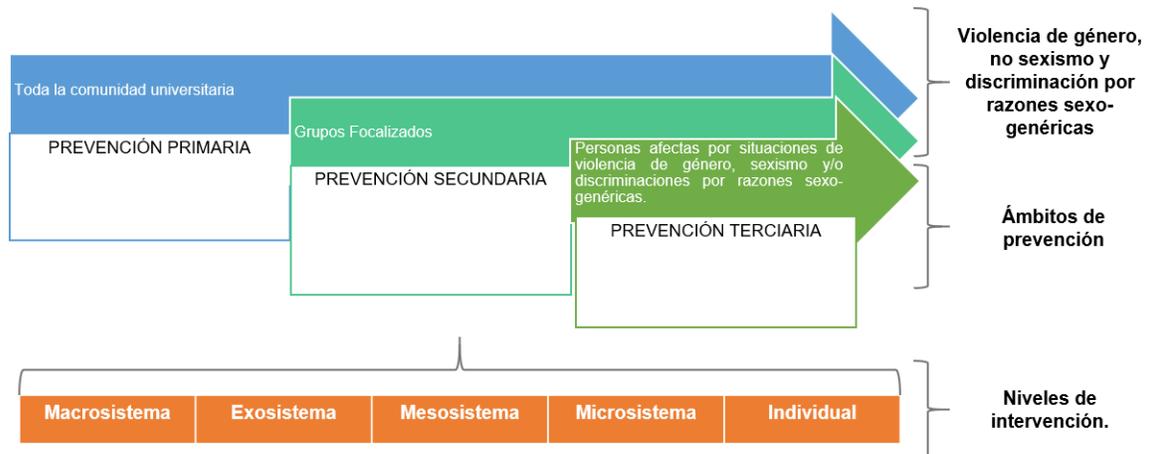
ILUSTRACIÓN 7: ARTICULACIÓN DE LAS ACCIONES Y ACTORES INVOLUCRADOS EN LA PREVENCIÓN TERCIARIA



Elaboración Propia.

En definitiva, luego de estas delimitaciones anteriores podemos decir que nuestro modelo de prevención de la violencia de género, no sexismo y discriminación por razones sexo genéricas contiene la siguiente estructura:

ILUSTRACIÓN 8: ESTRUCTURA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, NO SEXISMO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES SEXO GENÉRICAS PARA LA UOH



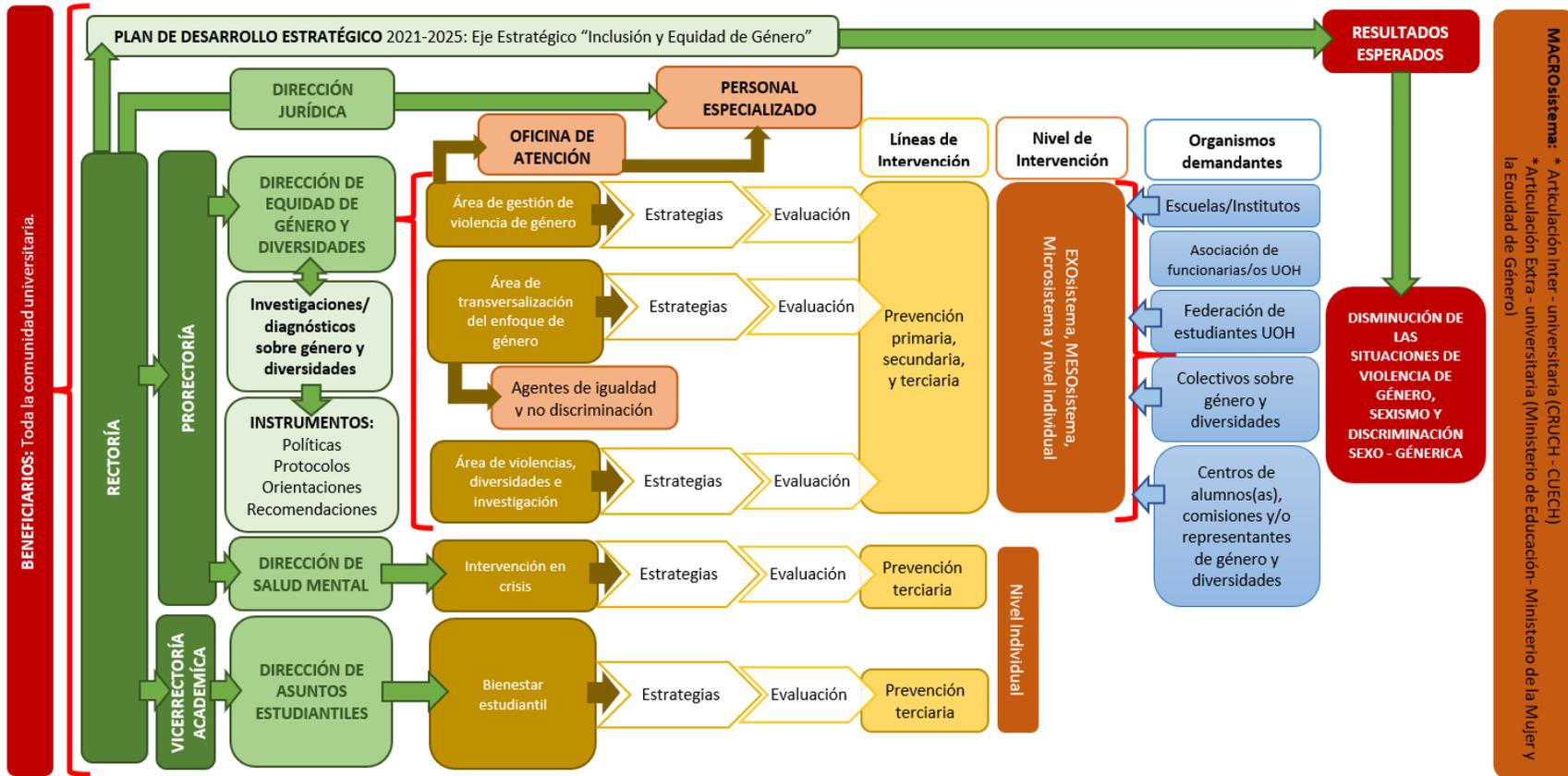
Elaboración Propia.

FLUJOGRAMA DEL MODELO.

En términos prácticos, se ha establecido un flujograma que explica cómo se aborda institucionalmente la violencia de género, el sexismo y la discriminación por motivos de sexo genérico.

El flujograma nos entrega información sobre los niveles de intervención en los que trabajan las Direcciones de gestión, las escuelas e institutos y el resto de la comunidad universitaria así como, también intenta mostrar y visibilizar el rol que tienen los organismos autónomos, quienes ponen en la agenda sus necesidades y problemáticas con respecto a las violencias de género.

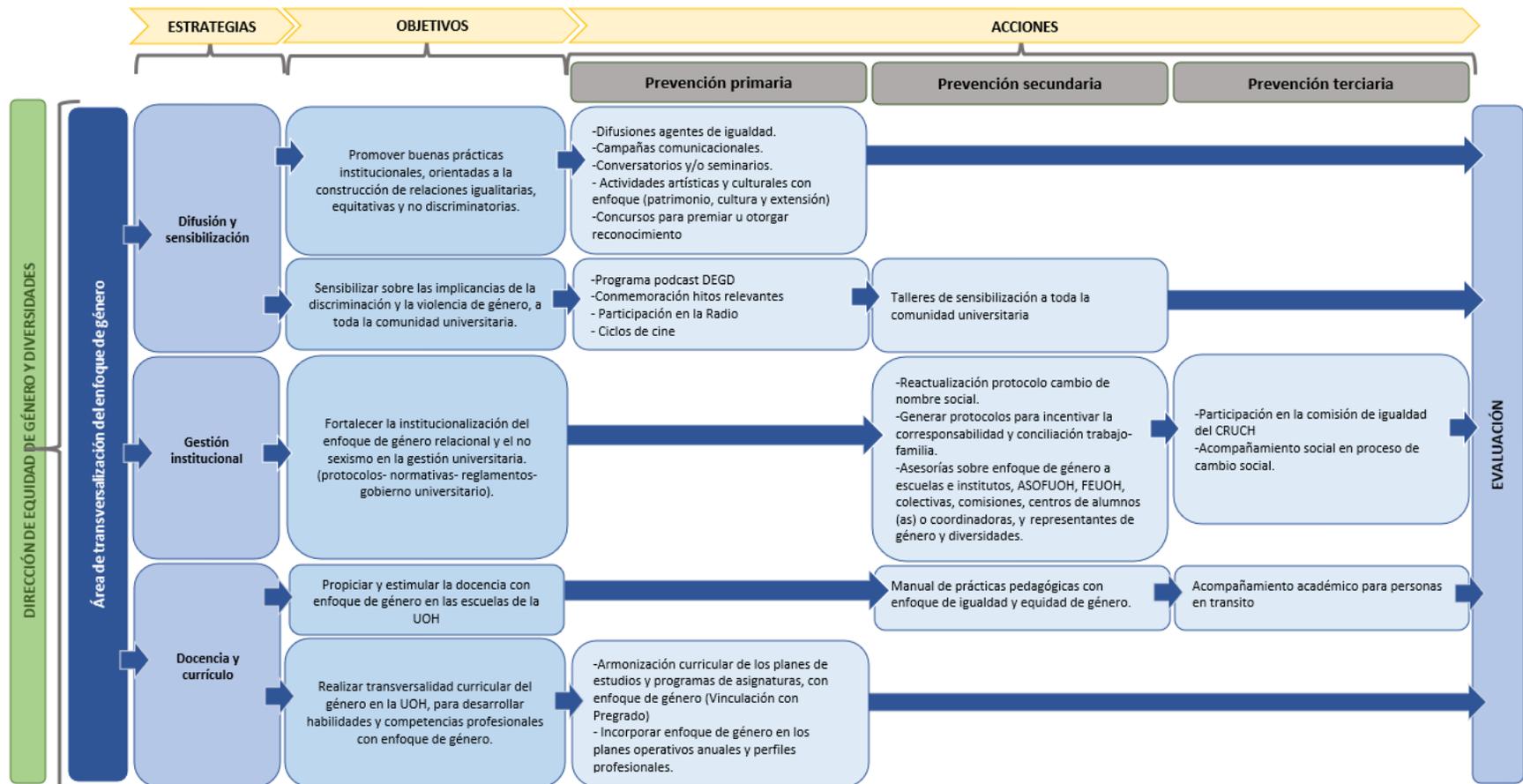
ILUSTRACIÓN 9: FLUJOGRAMA SOBRE EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UOH.

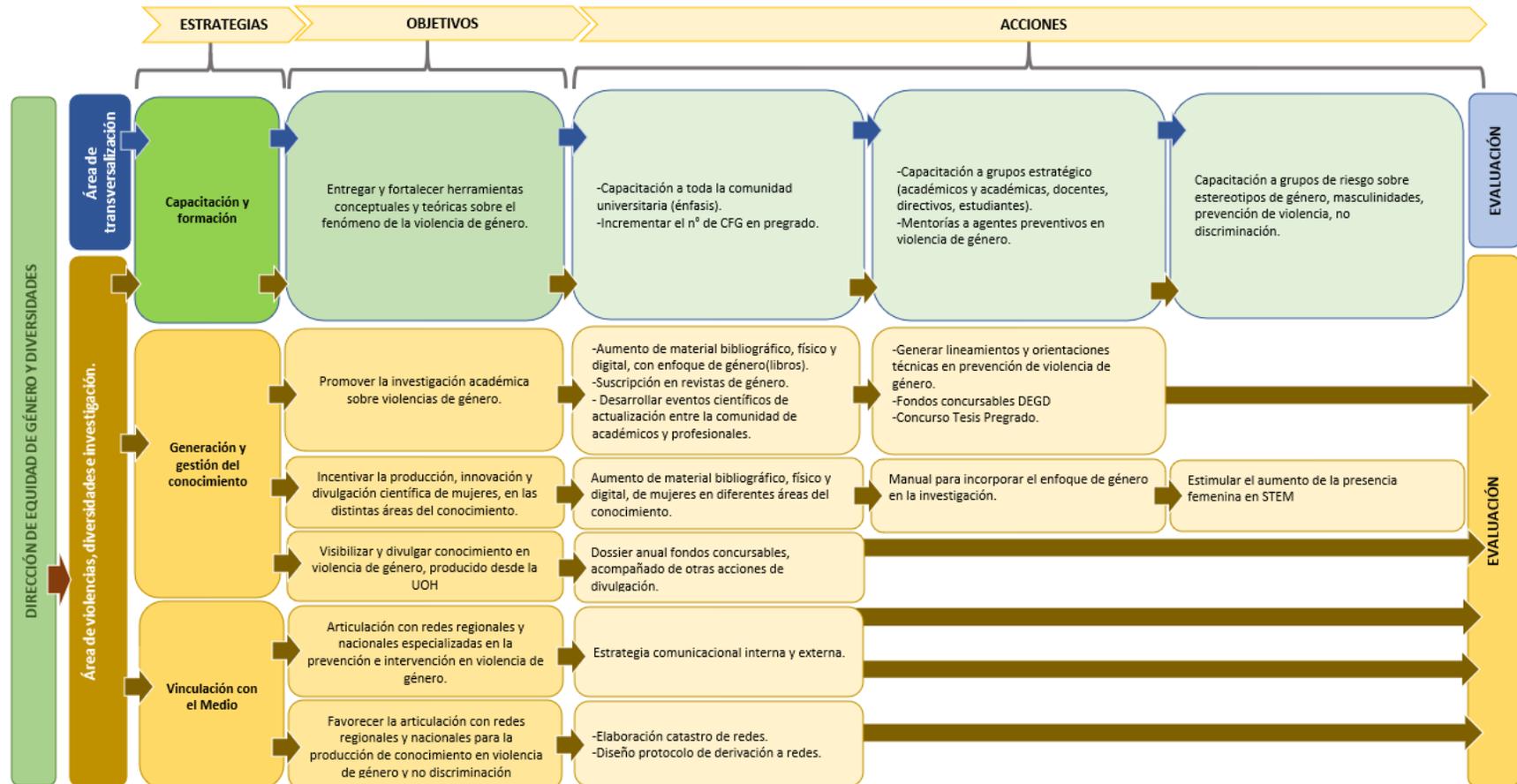


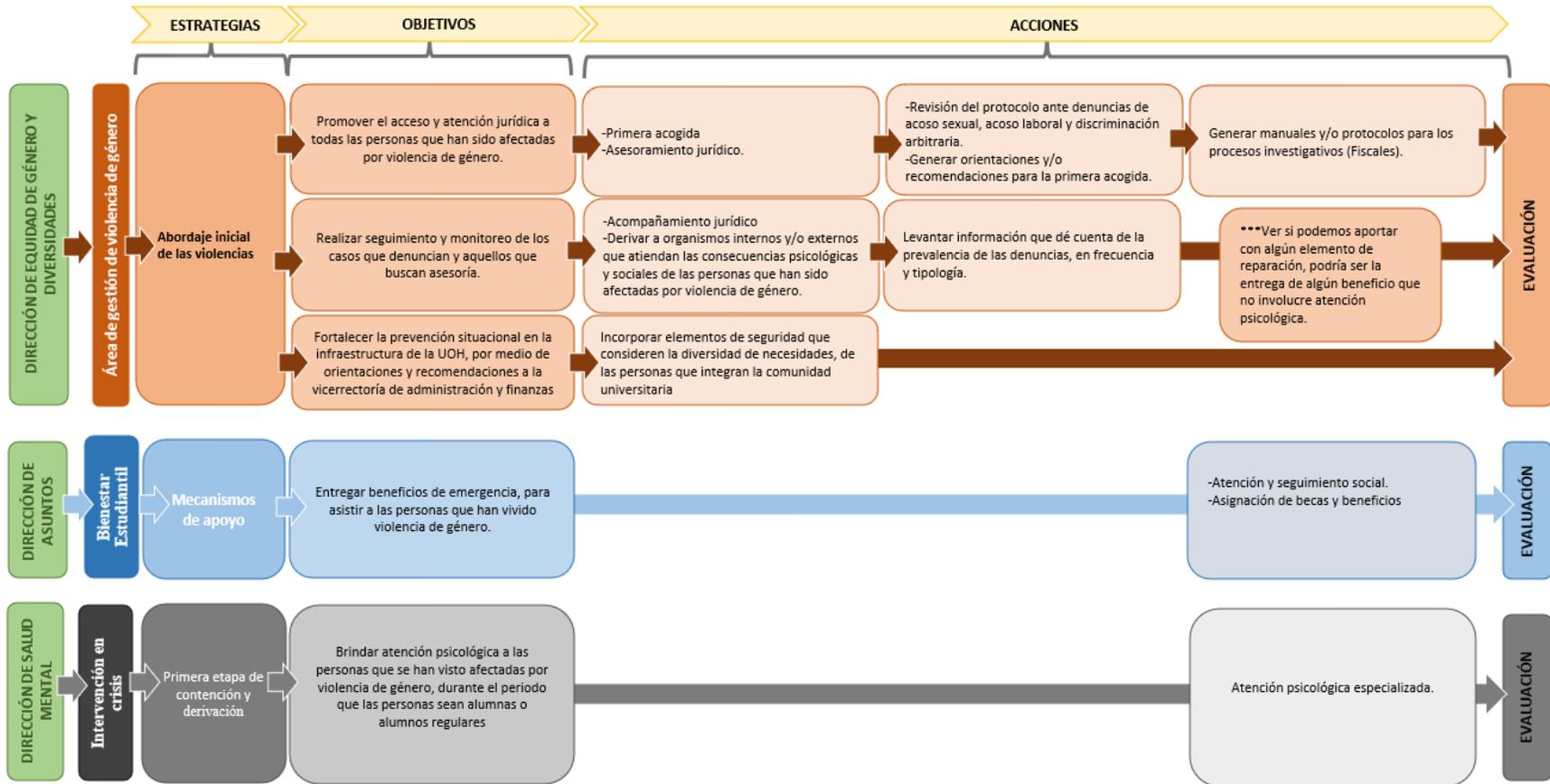
Elaboración propia.

ESTRATEGIAS, OBJETIVOS Y ACCIONES

En este apartado se presentan la totalidad de acciones que dará continuidad o implementará este modelo de prevención. A continuación se explica en detalle las estrategias de prevención utilizadas por cada Dirección, los objetivos que persiguen y las acciones que se busca ejecutar, clasificadas en prevención primaria, secundaria y terciaria.







PLAN DE ACCIÓN.

El plan de acción contiene las nueve estrategias de intervención identificadas, los objetivos, las acciones y metas, así como el año en que se ejecutarán. Además, se incorporan los indicadores de seguimiento y monitoreo del plan, así como, los medios de verificación de cada acción.

ESTRATEGIA N°1		DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°1		<ul style="list-style-type: none"> - Promover buenas prácticas institucionales, orientadas a la construcción de relaciones igualitarias, equitativas y no discriminatorias. - Sensibilizar sobre las implicancias de la discriminación y la violencia de género, a toda la comunidad universitaria. 		
ACTIVIDADES	AÑO DE EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Difusiones agentes de igualdad	2022 - 2023 2024 - 2025	10 acciones de difusión.	Cantidad de acciones anuales.	Afiches de difusión, lista o registro de asistencias, fotografías actividad, y/o, encuestas de satisfacción, según corresponda.
Campañas comunicacionales.	2022 - 2023 2024 - 2025	3 campañas comunicacionales		
Conversatorios y/o seminarios.	2022 - 2023 2024 - 2025	10 conversatorios y/o seminarios		
Actividades artísticas o culturales con enfoque de género (patrimonio, cultura y/o extensión).	2023 - 2024 2025	1 actividades artísticas o culturales al año		
Concursos para premiar u otorgar reconocimiento	2023 - 2024 2025	5 reconocimientos al año		
Programa podcast DEG	2022	5 capítulos (continuidad sujeta a evaluación)		
Conmemoración efemérides relevantes	2022 - 2023 2024 - 2025	10 acciones de conmemoración al año		
Participación en prensa regional o nacional	2022 - 2023 2024 - 2025	5 apariciones en prensa regional o nacional		
Ciclos de cine	2023 - 2024 2025	1 ciclo de cine cada año		
Talleres de sensibilización a toda la comunidad universitaria	2022 - 2023 2024 - 2025	10 talleres anuales		

ESTRATEGIA N°2		GESTIÓN INSTITUCIONAL		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°2		<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la institucionalización del enfoque de género relacional y el no sexismo en la gestión universitaria. 		
ACTIVIDADES	AÑO DE EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Evaluación y actualización del	2023	1		

protocolo de cambio de nombre social.			Cantidad de acciones anuales.	Lista o registro de asistencias, o informes de avance, según corresponda.
Generar protocolos para incentivar la corresponsabilidad y conciliación trabajo-familia. (Diagnóstico y ejecución protocolo)	2023 - 2024	1 *Vinculación con DGP		
Asesorías sobre enfoque de género y diversidades a escuelas e institutos, ASOFUOH, FEOOH, colectivas(os), comisiones, centros de alumnos (as) o coordinadoras, y representantes de género y diversidades.	2022 - 2023 2024 - 2025	10 asesorías por demanda espontánea		
Participación en la comisión de igualdad del CRUCH	2022 - 2023 2024 - 2025	10 reuniones		
Acompañamiento social en proceso de cambio de nombre.	2023	1		

ESTRATEGIA N°3		DOCENCIA Y CURRÍCULO		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°3		<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar y estimular la docencia con enfoque de género en las escuelas de la UOH. - Realizar transversalidad curricular del género en la UOH, para desarrollar habilidades y competencias profesionales con enfoque de género. 		
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Manual de prácticas pedagógicas con enfoque de igualdad y equidad de género.	2022	1	Número de revisión de planes de estudios /programas / perfiles profesionales al año	Informes de avance, y/o documentos con orientaciones o recomendaciones
Acompañamiento académico para personas en tránsito.	2022 - 2023 2024 - 2025	Analizar acciones en base a diagnóstico institucional.		
Armonización curricular de los planes de estudios y programas de asignaturas con enfoque de género	2022 - 2023 2024 - 2025	Número de planes o programas revisados (Vinculación con Pregrado y Escuelas UOH)		
Incorporar enfoque de género en los planes operativos anuales y perfiles profesionales.	2022 - 2023 2024 - 2025	Número de planes operativos anuales y perfiles profesionales revisados		

ESTRATEGIA N°4		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (VER PLAN DE FORMACIÓN)		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°4		Entregar y fortalecer herramientas conceptuales y teóricas sobre el fenómeno de la violencia de género.		
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Cursos introductorios y cursos de formación base (2 a 4 horas).	2023 - 2024 - 2025	4 al año	Cantidad de acciones anuales. Promedio evaluación de las encuestas de satisfacción.	Encuestas de satisfacción.
Curso de formación intermedia (4 a 8 horas).	2023 - 2024 - 2025	3 al año		
Curso de especialización (8 a 16 horas).	2023 - 2024 - 2025	1 al año		
Mentorías a agentes preventivos en violencia de género.	2023 - 2024 - 2025	3 al año		
Capacitación a grupos de riesgo sobre estereotipos de género, masculinidades, prevención de violencia, no discriminación.	2023 - 2024 - 2025	2 al año		
Mantener el n° de CFG en pregrado con enfoque de género y diversidades	2023 - 2024 - 2025	2 al año (Vinculación con la Dirección de Pregrado y las Escuelas UOH)		
Formación Continua de diversos niveles: MINORS	2023	1 (Vinculación con Dirección de Gestión de Personas) *sujeto a disponibilidad presupuestaria.		
Formación Continua de diversos niveles: DIPLOMADOS	2023	1 (sujeto a disponibilidad presupuestaria)		

ESTRATEGIA N°5		GENERACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°5		<ul style="list-style-type: none"> - Promover la investigación académica sobre violencias de género. - Incentivar la producción, innovación y divulgación científica de mujeres, en las distintas áreas del conocimiento. - Visibilizar y divulgar conocimiento en violencia de género, producido desde la UOH 		
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Entrega de material bibliográfico, físico y digital, con enfoque de género(libros).	2022 - 2023 2024 - 2025	30 ejemplares físicos o digitales.		

		(Vinculación con la Dirección de Pregrado y las Escuelas UOH)	Cantidad de acciones anuales.	Actas de entrega de material bibliográfico, afiches difusión, lista o registro de asistencias, fotografías actividad, informes sobre lineamientos elaborados, bases de concurso, según corresponda.
Suscripción en revistas de género.	2022 - 2023 2024 - 2025	2 suscripciones (Vinculación con la Dirección de Pregrado y las Escuelas UOH)		
Desarrollar eventos científicos de actualización entre la comunidad de académicos y profesionales.	2023 - 2024 2025	1 evento por año, desde el 2023 (Vinculación con Vicerrectoría de Investigación y la Dirección de Postgrado)		
Generar lineamientos y orientaciones técnicas en prevención de violencia de género.	2023 - 2024 2025	Evaluar pertinencia anual, según el contexto universitario regional y nacional.		
Realización de concurso para financiar proyectos de investigación con enfoque de género. (Fondos DEGD)	2022 - 2023 2024 - 2025	5 fondos adjudicados por año		
Realizar concurso para financiar tesis de pregrado.	2023 - 2024 2025	5 fondos adjudicados por año. (Vinculación con la Dirección de Pregrado y las Escuelas UOH)		
Entrega de material bibliográfico, físico y digital, de mujeres en diferentes áreas del conocimiento.	2022 - 2023 2024 - 2025	20 ejemplares físicos o digitales. (Vinculación con la Dirección de Pregrado y las Escuelas UOH)		
Elaboración del manual de investigación con enfoque de género.	2022	1 (acción a ejecutar sólo el 2022)		
Estimular el aumento de la presencia femenina en STEM	2023 - 2024 2025	Delimitar acciones		
Publicar dossier anual de los fondos concursables, acompañado de otras acciones de divulgación.	2022 - 2023 2024 - 2025	1 dossier por año (Vinculación con la Vicerrectoría de investigación)		

ESTRATEGIA N°6		VINCULACIÓN CON EL MEDIO		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°6		<ul style="list-style-type: none"> - Articulación con redes regionales y nacionales especializadas en la prevención e intervención en violencia de género. - Favorecer la articulación con redes regionales y nacionales para la producción de conocimiento en violencia de género y no discriminación 		
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Estrategia comunicacional interna y externa.	2022 - 2023 2024 - 2025	1 planificación anual	Número de participaciones en mesas de trabajo regional o nacional	Informes de avance, y/o documentos con orientaciones o recomendaciones
Elaboración catastro de redes.	2022 - 2023 2024 - 2025-2025	1 catastro anual		
Diseño protocolo de derivación a redes.	2023 - 2024	1 protocolo de derivación de redes		

ESTRATEGIA N°7		ABORDAJE INICIAL DE LAS VIOLENCIAS		
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°7		<ul style="list-style-type: none"> - Promover el acceso y atención jurídica a todas las personas que han sido afectadas por violencia de género. - Realizar seguimiento y monitoreo de los casos que denuncian y aquellos que buscan asesoría. - Fortalecer la prevención situacional en la infraestructura de la UOH, por medio de orientaciones y recomendaciones a la vicerrectoría de administración y finanzas 		
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Primera acogida	2022 - 2023 2024 - 2025	Depende de la demanda espontánea	Cantidad de acciones anuales.	Información confidencial.
Asesoramiento jurídico.	2022 - 2023 2024 - 2025	Depende de la demanda espontánea		
Revisión del protocolo ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.	2022	1		
Generar orientaciones y/o recomendaciones para la primera acogida.	2022	1		
Generar manuales y/o protocolos para los procesos investigativos (para Fiscales).	2022	1		
Acompañamiento jurídico	2022 - 2023 2024 - 2025	Depende de la demanda espontánea		
Derivar a organismos internos y/o externos que atienden las consecuencias psicológicas y sociales de las personas que han sido afectadas por violencia de género.	2022 - 2023 2024 - 2025	Según demanda espontánea		

Incorporar elementos de seguridad que consideren la diversidad de necesidades, de las personas que integran la comunidad universitaria (ejemplo: Cámara, luminaria, relación con Carabineros, etc.)	2023 - 2024 2025	Consultar a infraestructura		
---	---------------------	-----------------------------	--	--

ESTRATEGIA N°8	PRIMERA ETAPA DE CONTENCIÓN Y DERIVACIÓN			
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°8	Brindar atención psicológica a las personas que se han visto afectadas por violencia de género, durante el periodo que las personas sean alumnas o alumnos regulares			
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Atención psicológica especializada.	2022 - 2023 2024 - 2025	Depende de la demanda espontánea	-	Información confidencial.

ESTRATEGIA N°9	MECANISMOS DE APOYO			
OBJETIVOS ESTRATEGIA N°9	Entregar beneficios de emergencia, para asistir a las personas que han vivido violencia de género.			
ACTIVIDADES	AÑO EJECUCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Atención y seguimiento social	2022 - 2023 2024 - 2025	Cuantificar la demanda anual.	Establecer protocolo de asignación de beneficios.	Información confidencial.
Asignación de becas y beneficios	2022 - 2023 2024 - 2025			

PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

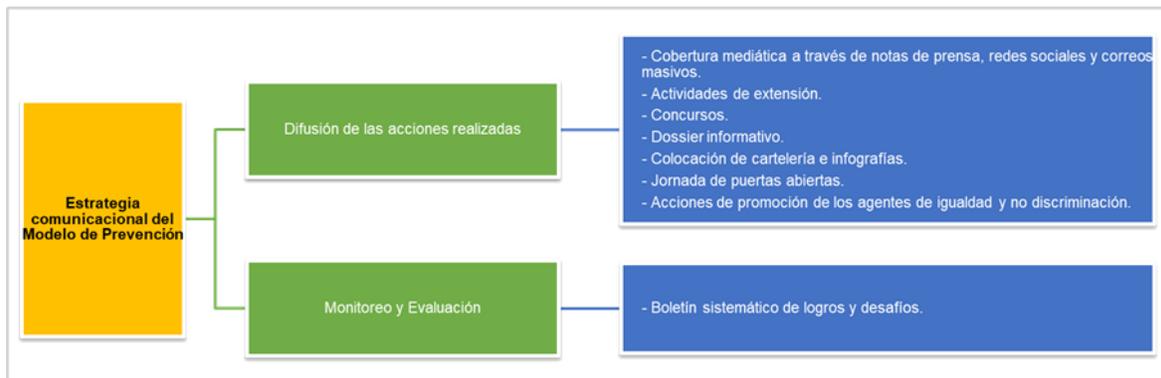
A continuación se presenta la estrategia de comunicación que acompaña y garantiza que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución. Contar con un plan de comunicaciones y difusión es clave para que toda la comunidad universitaria no solo esté enterada de lo que se realiza, sino que es fundamental para que las personas se involucren en el desarrollo de este.

El plan de difusión UOH cuenta con dos etapas, la primera de ellas, se relaciona con el proceso de ejecución del modelo de prevención, por lo que se espera transmitir en qué consiste y cómo se puede ser parte de los diversos procesos. En esta etapa también se debe visibilizar todas las acciones del plan de trabajo (ver anexo 2).

La segunda etapa consiste en difundir el monitoreo y evaluación del modelo de prevención, para lo cual, al año de ejecución se publicará un boletín con el seguimiento y evaluación de las acciones realizadas. Dicho boletín tendrá nuevos números, al final de cada año.

Cabe destacar que el plan de comunicación esté cerrado, sino que lo que se plantea en este documento constituye el punto de partida de un trabajo mancomunado, quedando abierto a la incorporación de ideas innovadoras que permitan convocar a todas las personas de la comunidad UOH.

ILUSTRACIÓN 10: ESTRATEGIA COMUNICACIONAL SOBRE EL MODELO DE PREVENCIÓN



Elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

- CRUCH. (2022). Modelo Calidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario". Eje de Erradicación de la Violencia de Género, de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH.
- DEGD. 2021. Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins. Universidad de O'Higgins. Rancagua, Chile.
- DEGD. 20XX. Protocolo de actuación. Universidad de O'Higgins. Rancagua, Chile.
- Frías, L. (2008). Respuesta cuestionario [En] "Simposio igualdad de oportunidades", Anuario de Derechos Humanos Universidad de Chile.
- HOAC (2019). La dignidad de la persona. Recuperado de <https://www.hoac.es/dsi/2019/01/15/la-dignidad-de-lapersona/>
- IGUALES. (2012). Conceptos sobre la diversidad sexual. Recuperado de <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2012/08/Glosario-Diversidad-Sexual.pdf>
- Mora, E. y Pujal, M. (2009). Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria.
- Poder Judicial. (2019). Política igualdad de Género y No Discriminación. Secretaría Técnica igualdad de género no discriminación. Recuperado de http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/digitalpignd_10072018.pdf
- Rico, M. N. (1996). Violencia de género: un problema de derechos humanos. Serie mujer y desarrollo, CEPAL, (16), 1-47.
- UOH. (2021). Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025. Universidad de O'Higgins. Universidad de O'Higgins. Rancagua, Chile.

ANEXOS

ANEXO 1: PLAN DE FORMACIÓN PARA DOCENTES, ACADÉMICOS Y FUNCIONARIOS/AS.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidades, en vinculación con la Dirección de Pregrado, han creado este plan de formación para docentes, académicos y funcionarios/as.

Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria, para Mora y Pujal (2009) significa someter los distintos aspectos que la componen a un análisis reflexivo que identifique posibles sesgos de género y los elimine. Asimismo, se requiere examinar desde una mirada crítica el diseño curricular, la planificación de las asignaturas, el desarrollo de los contenidos de unidades de aprendizaje, el tipo de ejemplo utilizados, el lenguaje y las fuentes usadas y las formas de interacción con el estudiantado, para configurar una docencia exenta de estereotipos, que incluya la diversidad y el respeto por las personas. Es en este marco, y a su vez, la necesidad de poder avanzar hacia la reducción de las violencias de género en el espacio universitario es que se propone el siguiente modelo de formación para docentes, académicos y funcionarios/as.

➤ **PROPÓSITO**

El propósito del Plan de Formación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades es generar una oferta formativa para la comunidad UOH. Los niveles de esta oferta formativa utilizan los ámbitos de prevención del modelo de prevención de la violencia de género, no sexismo y discriminaciones sexo genéricas, variando en función de grupos objetivos a quienes se dirigen las acciones formativas.

➤ **FUNDAMENTACIÓN**

El Plan de Formación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades se fundamenta en marcos normativos nacionales, así como también en políticas institucionales internas de la Universidad de O'Higgins.

Marco Normativo Nacional:

- ✓ Ley N°21369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior
- ✓ Ley N°21094 sobre universidades estatales
- ✓ Ley N°18834 del estatuto administrativo

Políticas Institucionales UOH:

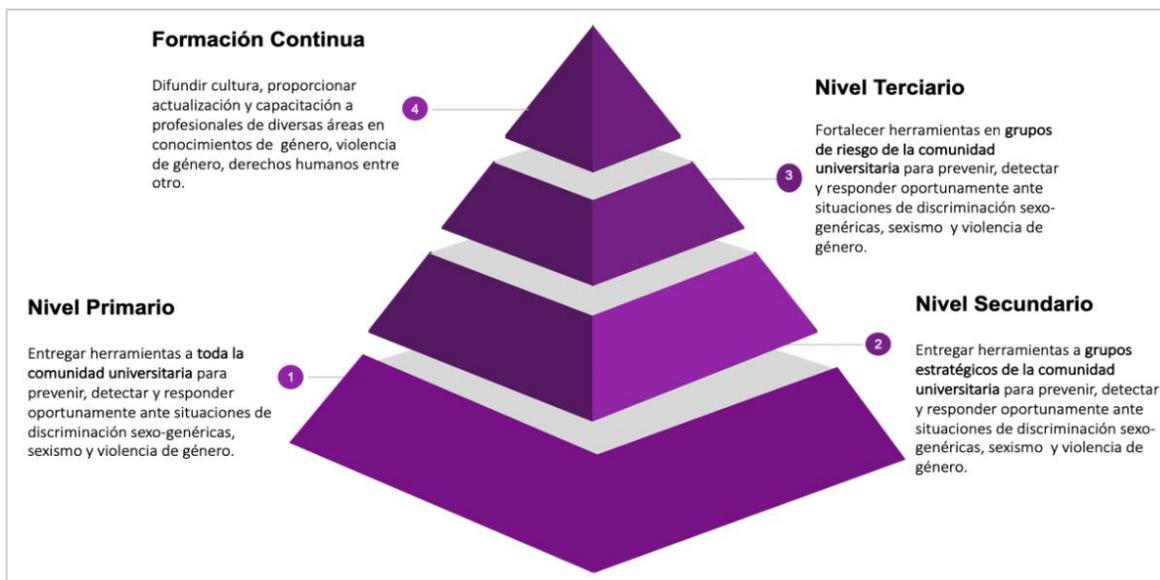
- ✓ Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025.
- ✓ Política de Equidad e Igualdad de Género

➤ **PLAN DE FORMACIÓN**

Las estrategias se diferencian de acuerdo a la profundidad que alcanzan los contenidos de las acciones formativas, en formación y especialización, existiendo además una línea complementaria de promoción de buenas prácticas. La Formación Continua es una oferta de la UOH que llega a reforzar las acciones formativas del plan.

NIVEL	OBJETIVO	ESTRATEGIAS
Primario	Entregar herramientas a toda la comunidad universitaria para prevenir, detectar y responder oportunamente ante situaciones de discriminación y violencia de género.	Formación introductoria y base
Secundario	Entregar herramientas a/en grupos estratégicos de la comunidad universitaria para prevenir, detectar y responder oportunamente ante situaciones de discriminación y violencia de género.	Formación Intermedia
Terciario	Fortalecer herramientas especializadas en/para grupos de riesgo de la comunidad universitaria para prevenir, detectar y responder oportunamente ante situaciones de discriminación y violencia de género.	Formación especializada
Formación Inicial y Continua	Difundir y proporcionar conocimiento, actualización y capacitación a profesionales de diversas áreas disciplinarias en conocimientos de género, violencia de género, derechos humanos, entre otros.	Formación continua

Elaboración propia.



➤ **ACCIONES FORMATIVAS**

Las acciones formativas se refieren a la manera de estructurar los contenidos, comprendiendo la formación como un proceso sistemático y gradual, con una duración mínima de dos horas pedagógicas, hasta un máximo de 16 horas pedagógicas en un curso de especialización. Por su parte, la formación continua dependerá del tipo de programa.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
Formación Inicial y Continua de diversos niveles	CFGs, Minors, diplomados, magísteres u otros. Pueden desarrollarse de manera presencial o virtual. Incluye créditos, evaluación y certificación.	-CFGs: 3 créditos -Otros: Desde mínimo de 10/20 a 30 SCT (Minor) a 60 a 120 SCT-Chile (Magíster)
Cursos de especialización	Serie de clases sistemáticas acerca de un tema en particular. Puede desarrollarse de manera presencial o virtual. Incluye evaluación y certificación. Puede considerar créditos.	8 a 16 hrs. ped.
Cursos de formación intermedia	Serie de clases sistemáticas acerca de un tema en particular. Pueden desarrollarse de manera presencial o virtual. Incluye evaluación y certificación.	4 a 8 hrs. ped.
Cursos introductorios y cursos de formación base	Clase o actividad académica impartida por expertos/as en el área, que trate en profundidad uno o más temas relativos a la Ley 21369 o a las temáticas prioritarias. Puede desarrollarse de manera presencial o virtual. Incluye certificación.	2 a 4 hrs. ped.

Elaboración propia.

1) *Nivel Primario:*

NIVEL PRIMARIO		
Objetivo:	Entregar herramientas a toda la comunidad universitaria para prevenir, detectar y responder oportunamente ante situaciones de discriminación y violencia de género.	
Estrategias:	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y promoción de buenas prácticas • Formación 	
Acción	Descripción	Duración
Promoción de buenas prácticas	Actividades enfocadas en la entrega y socialización de información acerca de la conceptualización de la discriminación, sexismo y violencia de género en la comunidad universitaria, pudiéndose referir a su magnitud, causas, manifestaciones y consecuencias. También se refiere al desarrollo de campañas institucionales que den cuenta de las dimensiones del sexismo, la discriminación, la violencia de género y su impacto. Finalmente, las actividades de Promoción también buscan dar a conocer las acciones generadas por la Dirección de Equidad de Género y Diversidades a nivel institucional. Ejemplos: Charla informativa, conversatorio, taller breve, actividad conmemorativa.	Menos de 2 hrs. ped.

ACCIÓN FORMATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	UNIDADES ASOCIADAS
Curso de introducción "Enfoque de género en la UOH y	Toda la comunidad universitaria (estamento directivo, académico, docente, funcionario,	Todas las Direcciones.

aplicaciones de la ley N°21.369”	estudiantil)	
Curso de introducción “Enfoque de género en la UOH y aplicaciones de la ley N°21.369”	Toda la comunidad universitaria (estamento directivo, académico, docente, funcionario, estudiantil).	Todas las Direcciones.
Curso de introducción “Prevención, detección y respuesta ante situaciones de discriminación sexo genéricas”	Toda la comunidad universitaria (estamento directivo, académico, docente, funcionario, estudiantil).	Todas las Direcciones.

Elaboración propia.

2) *Nivel Secundario:*

NIVEL SECUNDARIO	
Objetivo:	Entregar herramientas a grupos estratégicos de la comunidad universitaria para prevenir, detectar y responder oportunamente ante situaciones de discriminación y violencia de género.
Estrategias:	<ul style="list-style-type: none"> Formación

ACCIÓN FORMATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	UNIDADES ASOCIADAS
Curso de formación: “Enfoque de género en educación superior para directivos”.	Estamento directivo.	Rectoría, Vicerrectorías y Direcciones.
Curso de formación: “Enfoque de género en educación superior para personal académico y docente”.	Estamentos académico y docente.	Todas las Escuelas e Institutos.
Curso de formación: “Enfoque de género en educación superior para el estamento funcionario”.	Estamento funcionario.	Todas las Direcciones.
Curso de formación: “Investigación con enfoque de género”.	Estamentos académico y docente.	Todas las Escuelas e Institutos.
Curso de formación: “Gestión con Enfoque de género”.	Estamento directivo / Estamento funcionario.	Direcciones de Gestión y Académicas.

Elaboración propia.

3) *Nivel Terciario:*

NIVEL Terciario	
Objetivo:	Fortalecer herramientas en/para grupos de riesgo de la comunidad universitaria para prevenir, detectar y responder oportunamente ante situaciones de discriminación y violencia de género.
Estrategias:	<ul style="list-style-type: none"> Formación Especialización

ACCIÓN FORMATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	UNIDADES ASOCIADAS
Cursos de especialización sobre estereotipos de género, masculinidades, prevención de violencia y no discriminación.	Grupos de riesgo.	Direcciones y Escuelas relacionadas con grupos de riesgo.
Mentorías a agentes preventivos en violencia de género	Agentes preventivos en violencia de género.	Direcciones y Escuelas relacionadas con grupos de riesgo.

Elaboración propia.

4) *Formación Continua:*

FORMACIÓN CONTINUA	
Objetivo:	Difundir y proporcionar conocimiento, actualización y capacitación a profesionales de diversas áreas disciplinarias en conocimientos de género, violencia de género, derechos humanos entre otros.
Estrategias:	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Especialización

ACCIÓN FORMATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	UNIDADES ASOCIADAS
Minor en especialización en violencia y vulneraciones	Escuela de Psicología	Dirección de Ciencias Sociales. carrera de Psicología / Dirección de Equidad de Género y Diversidades
Diplomado en Gestión de violencias de género en el ámbito universitario (Ley 21.369)	Centros de Formación General del país.	Universidad de Chile/Dirección de Equidad de Género y sexualidades / Dirección de postgrado
Diplomado en Educación sexual integral, manejo de Sexualidades e identidades sexo genérica en el ámbito educativo.	Docentes de la región y el país.	Dirección de postgrado / Instituto de Salud / Dirección de Equidad de Género y Diversidades

Elaboración propia.

ANEXO 2: PLAN DE COMUNICACIÓN DEGD.

➤ **Objetivos comunicacionales de esta estrategia**

- a. Comunicar efectivamente las acciones referidas a las acciones de la UOH respecto a la política de equidad e igualdad de género y los modelos de sanción, investigación y preparación; y el modelo de prevención, en los tiempos y formas necesarios.
- b. Posicionar la Dirección de Equidad de Género y Diversidades UOH como una dirección fundamental que contribuye a la calidad de la educación superior incorporando la perspectiva de género, con el objetivo de consolidar la producción académica y el desarrollo universitario en un marco de respeto, igualdad, diversidad y equidad para toda la comunidad universitaria (misión)

➤ **Análisis FODA**

A efectos de entender mejor el contexto comunicacional al que se enfrenta la DGED 2022

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Equipo profesional que maneja los contenidos y especializados. - Diversidad de acciones cotidianas. - Redes sociales propias. - Generación de una nueva página en la web. - Disposición de la Unidad de Comunicaciones UOH a atender las demandas que se van presentando. 	<ul style="list-style-type: none"> - No cuenta con un equipo de comunicaciones destinado a cubrir todas sus necesidades comunicacionales. - Escasos recursos disponibles para explotar correctamente el componente comunicacional. - La legislación y política de privacidad de los usuarios no permiten realizar una cobertura mediática a los casos ejemplificadores.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Instalación de la DGED en la primera Universidad Estatal de O'Higgins. - Interés de diversos actores internos por participar en la política de género UOH y sus diversas acciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Depende de la Unidad de Comunicaciones UOH, con alta demanda universitaria. - En general no hay buena percepción comunitaria respecto al actuar de las direcciones frente a problemáticas internas. - Sujeto a mucha contingencia.

➤ **Principios a considerar en la estrategia**

- Equidad de género: vocerías comunicaciones, derechos a la libre opinión sin discriminación de género.

- Inclusión: se velará para que los productos comunicacionales sean accesibles a personas con distintas capacidades, omitiendo sus dificultades y diferencias individuales, centrando la mirada en las fortalezas de cada uno.
- Lenguaje no sexista.
- Interseccionalidad: velará para que los productos comunicacionales sean cruzados por las diversas variables que se construyen junto con el género.
- Diversidad: velará para que los productos comunicacionales sean diversos tanto en grupos objetivos, problemáticas, temáticas y otros

➤ **Estrategia Comunicacional**

La estrategia comunicacional incorpora las comunicaciones como una parte integral de la dirección de comunicaciones, la DGED, y otras Direcciones de gestión y formación, lo que significa incorporar estos procesos en la planificación estratégica, trayendo mayores beneficios en el corto, mediano y largo plazo.

Con lo anterior se espera posicionar la equidad de género y el enfoque de género en los círculos de públicos internos y externos de la Universidad de O'Higgins. Para cada público existe un objetivo diverso.

Mapa de StakeHolders	
<u>Interno/Primarios</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Investigadores/as asociados a las temáticas de género y diversidades. - Profesionales y administrativos de la DGED. - Autoridades universitarias/ directores de Institutos/ Escuelas. - Usuarios directos de la DGED (atención de casos). - Familiares directos usuarios DGED.
<u>Externo/ secundarios</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Académicos/as; investigadores/as UOH. - Estudiantes UOH. - Académicos/as; investigadores/as del área de equidad, género y diversidades a nivel nacional. - Comunidad científica interesada en temáticas de equidad, género y diversidades. - Personas chilenas o residentes en la Región de O'Higgins. - Establecimientos educacionales de la Región. - Sociedad Civil, Organizaciones públicas o privadas (ONG,s, Fundaciones, etc) interesados en temáticas de género, equidad y diversidades. - Medios de comunicación locales, nacionales y latinoamericanos

➤ **Públicos, mensajes y canales**

El presente apartado define los públicos objetivos, lo que permitirá agrupar los distintos actores definiendo, además, mensajes y productos apropiados para llevar a cabo la estrategia.

Se propone una agrupación de acuerdo al público definido y los productos o acciones a desarrollar de acuerdo a cada uno de ellos:

Público objetivo	Producto recomendado
<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades universitarias/ directores de Institutos/ Escuelas. - Investigadores/as asociados a las temáticas de género y diversidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento resumen de la Política de Género UOH. - Presentación de la Dirección y su política. - Video de presentación. - Memoria anual. - Contenido web actualizado.
<ul style="list-style-type: none"> - Usuarios directos de la DGED (atención de casos). - Familiares directos usuarios DGED. 	<ul style="list-style-type: none"> - Video Corporativo. - Políticas de Género UOH. - Documentos corporativos. - Contenido web actualizado.
Comunidad universitaria (docentes y estudiantes)	<ul style="list-style-type: none"> - Web. - Video Corporativo. - Boletín o revista mensual con temáticas asociadas. - Videos para Instagram. - Espacio informativo en hall universidad.
<ul style="list-style-type: none"> - Académicos/as; investigadores/as UOH. - Académicos/as; investigadores/as del área de equidad, género y diversidades a nivel nacional. - Comunidad científica interesada en temáticas de equidad, género y diversidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Boletín o revista mensual con temáticas asociadas. - Podcast. - Video Corporativo. - Seminario o Congreso universitario asociado a la temática.
Estudiantes UOH	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas sobre temáticas DGED - infografías en redes sociales. - Videos redes sociales. - Programa de podcast. - Espacio habilitado para información en Hall. - Conversatorios abiertos a la comunidad universitaria sobre temas solicitados. - Participación en ferias o eventos abiertos UOH.
Ciudadanía, comunidad general	<ul style="list-style-type: none"> - Reportajes / Entrevistas para medios de comunicación. - Entrevistas radiales. - Web. - Charlas abiertas a la comunidad.

Organizaciones públicas o privadas (ONG,s, Fundaciones, etc) interesados en la temáticas	<ul style="list-style-type: none"> - Web. - Boletín o revista. - Reportajes/entrevistas prensa - Podcast. - Entrevistas radiales
--	---

Mensajes

A continuación, se presenta un set de mensajes a utilizar en los distintos productos y/o actividades de acuerdo a los públicos propuestos. A continuación se muestran algunos ejemplos:

MENSAJE 1 : CONSTRUIR ¿Qué es la Política de equidad e igualdad de género de la UOH? ¿Cuáles son sus ámbitos de acción?
MENSAJE 2: CONSTRUIR ¿cuáles son las principales problemáticas con públicos internos que debo resolver comunicacionalmente?
MENSAJE 4: CONSTRUIR ¿cuáles son las principales problemáticas con públicos externos que debo resolver comunicacionalmente?
MENSAJE 5: CONSTRUIR ¿temáticas que debo darles prioridad?
MENSAJE 6: CONSTRUIR según temática
MENSAJE 7: CONSTRUIR según temática

➤ PLAN DE ACCIÓN

Acciones comunicacionales transversales.

a. Gestión de Prensa.

Identificación de temas de interés periodístico y gestión de su cobertura por parte de los medios de comunicación.

Elaboración de material periodístico en la forma de Comunicados de Prensa y registro fotográfico y audiovisual para su difusión a través de los medios de comunicación.

b. Plan de Medios.

Identificación de los medios de comunicación idóneos para el logro de las principales campañas comunicacionales pagadas, que permitan el acceso masivo a la información y el posicionamiento de los mensajes claves.

c. Comunicación Digital

Elaboración de material periodístico en la forma de Notas de Prensa registro fotográfico, infografías y cápsulas audiovisuales para su difusión a través de plataformas digitales institucionales: web y redes sociales propias + web y redes sociales organismo ejecutor.

Diseño de estrategia y plan pagado en redes sociales

d. Vinculación

Establecimiento de alianzas y vínculos pertinentes a la acción comunicacional, con el objeto de generar mayor alcance y posibilidad de gestión de recursos, a través de stakeholders o actores relevantes, previamente definidos.

e. Divulgación científica.

Transferencia de contenido científico a contenido de divulgación para los diferentes públicos, realizada a través de distintos formatos y canales de comunicación propuestos

f. Vocería

Preparación de vocerías para distintas instancias comunicacionales: gestión de prensa, divulgación, vinculación, etc.

Actividades y Productos a desarrollar durante el Plan de Acción (marzo 2022 a noviembre 2025)

- Actualización página web.
- Realización de audiovisual corporativo - ¿quiénes somos? ¿qué hacemos? ¿Qué esperamos?.
- Realización y publicación de entrevistas a expertos, artículos y reportajes en medios de comunicación escritos en papel o digital, generalistas o especializados.
- Gestión y emisión de entrevistas, comentarios, noticias y reportajes en medios de comunicación audiovisuales y radiales tradicionales o digitales, generalistas o especializados.
- Artículos y notas periódicas para medios y socios institucionales.
- Producción y emisión de Podcast
- Videos / cápsulas audiovisuales generados por agentes u otros actores esenciales involucrados.
- Cápsulas audiovisuales (grabación celular) 20" para Twitter.

- Elaboración de infografías para redes sociales, plataformas digitales y contenido periodístico.
- Reuniones con stakeholders influyentes e incidentes en el área priorizada.
- Material audiovisual subtulado y con lenguaje de señas para discapacidad auditiva y con relato hablado para personas con discapacidad visual
- Seminario o Congreso anual como hito comunicacional, donde se presentan temas por definir.
- Gestión de instalación de gráficas o informativo en hall universidad

Canales de Comunicación Público interno

Los contenidos para medios de comunicación para el público interno se distribuirán a través de los siguientes canales.

- Boletín.
- Comunicados internos / correo.
- Ucampus.
- Emailing.
- Instagram.
- Facebook.
- LinkedIn.
- Youtube.
- Spotify (Podcast).
- Stands permanentes en el hall central.
- Afiches, flayers, entre otros.
- Publicidad en baños.
- Notas periodísticas en medios regionales.
- Actos y eventos de divulgación de las investigaciones científicas

Red Social	Contenidos Mensuales	Medición
Facebook	15 publicaciones mensuales propias o replicables.	Estadísticas facebook / Interacciones / Alcance / Likes.

<p>Instagram</p>	<p>20 publicaciones mensuales, a través de feed, Stories o IGTV, que respondan a los objetivos comunicacionales a través de texto + imagen + hashtag + etiqueta socios de acuerdo al tema.</p> <p>Se considera el uso de fotografías, gráficas/infografías o GIF animados.</p> <p>Para IGTV se considera el uso de videos propios, socios MMA, u otros.</p> <p>Uso de la biografía para destacar temas importantes: ej. uso de criterio de territorialidad (zonas de vulnerabilidad.)</p>	<p>Estadísticas Instagram Nuevos seguidores N° de publicaciones N° de impresiones Alcance</p>
------------------	---	---

TABLAS

TABLA 1: ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS	5
TABLA 2: PLAN DE TRABAJO COMISIÓN TRIESTAMENTAL DE GÉNERO Y DIVERSIDADES.	13
TABLA 3: INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MULTIESTAMENTARIA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES	14

ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1: MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE O' HIGGINS	6
ILUSTRACIÓN 2: PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA UOH	7
ILUSTRACIÓN 3: ÁREAS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES	9
ILUSTRACIÓN 4: MECANISMOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UOH	11
ILUSTRACIÓN 5: TEORÍA RELACIONAL DE GÉNERO	15
ILUSTRACIÓN 6: DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO	21
ILUSTRACIÓN 7: ARTICULACIÓN DE LAS ACCIONES Y ACTORES INVOLUCRADOS EN LA PREVENCIÓN TERCIARIA	23
ILUSTRACIÓN 8: ESTRUCTURA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, NO SEXISMO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES SEXO GENÉRICAS PARA LA UOH	23
ILUSTRACIÓN 9: FLUJOGRAMA SOBRE EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UOH.	25
ILUSTRACIÓN 10: ESTRATEGIA COMUNICACIONAL SOBRE EL MODELO DE PREVENCIÓN DEL ASVDG DE LA UOH.	37