

Dirección de  
Equidad de Género  
y Diversidades

**UOH** Universidad  
de O'Higgins



# 2025 BOLETÍN

**IMPLEMENTACIÓN**

Ley **N° 21.369**

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 21.369 QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Modelos de implementación • Difusión y sensibilización • Gestión institucional • Docencia y currículo  
Formación y capacitación • Generación y gestión del conocimiento • Vinculación con el medio • Abordaje  
inicial de las violencias primera contención y derivación • Mecanismos de apoyo.

W W W . U O H . C L





Dirección de  
Equidad de Género  
y Diversidades

**UOH** Universidad  
de O'Higgins

En 2021 se promulgó la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Educación Superior. En su artículo 1° define su objetivo: “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual” (Artículo 1°).

La Universidad de O'Higgins responde a esta normativa fortaleciendo el compromiso, que con anterioridad ya había establecido con la transversalización de la perspectiva de género en todo su quehacer, a través de diversas normativas, protocolos y políticas que dan estabilidad y proyectan la institucionalización de la perspectiva de género y no discriminación al interior de la Universidad. La UOH cuenta con la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD); un Protocolo de actuación frente a denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género; la incorporación del eje Inclusión y Equidad de Género en el Plan de Desarrollo Estratégico de la UOH (2021-2025); y la elaboración de una Política de Equidad e Igualdad de Género, que alimentan diversos procesos de planificación y fortalecimiento institucional.

Con la promulgación de la Ley N° 21.369, la UOH inicia el proceso de elaboración de la **Política Integral para el abordaje de situaciones de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación por razones de Sexo-Genéricas**, con la definición de **dos modelos de implementación** (de Prevención y de Investigación, Sanción y Reparación), **y un Plan de Acción (con nueve estrategias de intervención)**, que buscan prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior.

Para septiembre de 2022, y a través del trabajo de dos “Comisiones Multiestamentales de Género y Diversidades”, se había completado la creación y publicación de dos modelos: el “Modelo de Prevención” y el “Modelo de Investigación, Sanción y Reparación”, que exige la ley.

El presente Boletín da cuenta de la ejecución de los dos primeros años de implementación de la Ley N° 21.369 en la UOH, dando cuenta de los Modelos de Intervención y su Plan de Acción, así como de los avances y acciones implementadas entre julio 2022 y junio de 2024.

## Evaluación de la Política Institucional

La **Política Institucional contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género**, evaluada en dos ocasiones por la Superintendencia de Educación Superior (SES), en septiembre de 2023 y septiembre de 2024, permitió la conformación de una mesa de discusión y validación interna en la Universidad de O'Higgins, con la participación de 24 personas representantes de los distintos estamentos universitarios. La metodología incluyó exposiciones, intervenciones y comentarios, además de una encuesta para recoger observaciones, permitiendo que diversos miembros de la comunidad pudieran contribuir al proceso de análisis y evaluación.

Los asistentes destacaron la claridad en la implementación del Modelo de Prevención para generar instancias participativas, recomendando acciones más transversales hacia diferentes espacios universitarios. Asimismo, el Modelo de Investigación, Sanción y Reparación recibió una buena evaluación, con comentarios sobre su relevancia y actualización según las necesidades de la comunidad.



## Modelo de Prevención

El Modelo de prevención en violencia de género, sexismo y discriminación por razones sexo-genéricas, constituye un enfoque integral y estructurado para abordar y gestionar eficazmente las situaciones de violencia de género y discriminación. Las estrategias de prevención han sido implementadas, monitoreadas y evaluadas, anualmente, desde el 2022. El modelo de prevención de la UOH busca crear un entorno universitario más seguro y equitativo, trabajando al interior de la UOH de manera colaborativa y sistemática para erradicar la violencia de género, el sexismo y la discriminación.

### Este enfoque de intervención se divide, a su vez, en tres niveles de prevención:

#### Prevención primaria

Estrategias y acciones dirigidas a toda la comunidad en general, que apuntan a promover la reducción de todos los tipos de violencia de género, discriminación y sexismo, a través de acciones de difusión, sensibilizaciones, normativas, vinculación con el medio, entre otras.

#### Prevención secundaria

Orientada a grupos específicos, a través de la elaboración de documentos y capacitaciones en temáticas pertinentes, entre otras acciones.

#### Prevención terciaria

Las acciones están dirigidas a personas o grupos que han sido directamente afectados por situaciones de violencia de género, discriminación y/o sexismo. Se ofrece orientación jurídica, atención psicológica y médica, apoyo social y, en caso de ser necesario, derivación a redes especializadas.

### Estructura del modelo de prevención

#### Prevención primaria

Dirigidos a toda la comunidad universitaria.

#### Prevención secundaria

Estrategias dirigidas a grupos focalizados.



Ámbitos de prevención

#### Prevención terciaria

Acciones dirigidas a personas afectadas por situaciones de violencia de género, sexismo y/o discriminaciones por razones sexo-genéricas.

**MACROSISTEMA - EXOSISTEMA  
MESOSISTEMA - MAMICROSISTEMA  
INDIVIDUAL**



Niveles de intervención

Fuente: Universidad de OHiggins, 2022, Modelo de prevención en violencia de género, sexismo y discriminación por razones sexo-genéricas.

### Niveles de intervención en violencia de género



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



## Modelo de Investigación, Sanción y Reparación

El Modelo de Investigación, Sanción y Reparación sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género considera como base el "Protocolo de actuación frente a denuncias", y está orientado a garantizar la protección de todos los miembros de la comunidad universitaria, a través de un sistema que permita manejar denuncias, establecer un marco claro para la investigación y aplicación de sanciones correspondientes y medidas de protección y reparación.

El modelo tiene carácter permanente y puede actualizarse conforme a futuras normativas. Se aplica a la comunidad universitaria, abarcando todos sus estamentos y garantiza una atención continua y coherente a lo largo del tiempo, basada en un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. Además, se sustenta en principios fundamentales como la confidencialidad, el respeto y la imparcialidad para asegurar que las denuncias sean adecuadamente clasificadas y tratadas.

Para su ejecución y evaluación, el modelo configura las etapas del proceso de denuncia, los derechos de todas las partes, así como las sanciones aplicables y las medidas de protección. Para tales fines, la UOH ha creado una unidad especializada, compuesta por personal formado en derechos humanos y con perspectiva de género, encargados/as de gestionar estos procedimientos.

**La implementación de este modelo representa un esfuerzo significativo por crear un ambiente académico seguro e inclusivo, donde las denuncias de acoso sexual y violencia de género sean tratadas con seriedad y rigor, promoviendo una cultura de respeto y equidad que beneficie a toda la comunidad.**

En definitiva, la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación por razones de Sexo-Genéricas cuenta con un Plan de Acción que desarrolla nueve estrategias de intervención. A continuación, se presentan algunas de las acciones realizadas desde 2022 a junio de 2024:

### Estrategia N°1 Difusión y sensibilización

**Objetivo:** promover buenas prácticas institucionales que fomenten relaciones igualitarias, equitativas y no discriminatorias, así como sensibilizar a toda la comunidad universitaria sobre las implicancias de la discriminación y la violencia de género.

### Estrategia N°2 Gestión institucional

Su objetivo es fortalecer la institucionalidad sobre enfoque de género y el no sexismo en la gestión universitaria, por medio de coordinaciones internas y soportes normativos, además de otros mecanismos que contribuyen a implementar políticas de igualdad y promover una cultura que fomente relaciones de género igualitarias y respetuosas.

### Estrategia N°3 Docencia y currículo

Su misión es promover un proceso de enseñanza con enfoque de género y desarrollar habilidades y competencias profesionales de docencia alineadas con esta perspectiva. Esta estrategia, implementada para el periodo 2022 - 2025, también busca integrar la perspectiva de género y diversidades en los currículos de pregrado y postgrado.

### **Estrategia N°4** **Capacitación y formación**

Su objetivo es entregar y fortalecer herramientas conceptuales y teóricas sobre el fenómeno de la violencia de género, dirigido tanto a la comunidad educativa, como a agentes externos, de acuerdo con lo indicado en el Plan de Formación para la transversalización de la perspectiva de género en la UOH. Éste tiene como concepto base el “gender training” (Reeves and Baden, 2000) que se refiere al proceso de desarrollo de conciencia y capacitación en temas de género, en la búsqueda por generar las transformaciones tanto individuales como colectivas, necesarias para la igualdad de género.

### **Estrategia N°5** **Generación y gestión del conocimiento**

Su propósito es promover la investigación académica sobre violencia de género, e incentivar la producción, innovación y divulgación científica de mujeres, para lo cual, se desarrollaron diversas iniciativas.

### **Estrategia N°6** **Vinculación con el medio**

El objetivo principal es fortalecer la vinculación de la Universidad de O'Higgins con redes regionales y nacionales especializadas en la prevención e intervención en violencia de género.

### **Estrategia N°7** **Abordaje inicial de las violencias de género y discriminación**

El objetivo principal de esta estrategia es garantizar el acceso oportuno y efectivo a la atención jurídica para todas las personas afectadas por violencia de género, así como realizar un seguimiento y monitoreo continuo de los casos denunciados y las consultas recibidas.

### **Estrategia N°8** **Primera etapa de contención y derivación**

Su ámbito de acción es brindar atención psicológica a estudiantes regulares afectados por violencia de género, a través de la **Dirección de Salud Mental y su Unidad de Apoyo Psicológico (UAP)**.

### **Estrategia N°9** **Mecanismos de apoyo**

Ejecutada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, su objetivo es prestar beneficios de emergencia para las víctimas, tales como atención e intervención social, y/o asignación de recursos para continuidad académica o atención médica.





## Estrategia de intervención N°1 Difusión y sensibilización

Objetivo: promover buenas prácticas institucionales que fomenten relaciones igualitarias, equitativas y no discriminatorias, así como sensibilizar a toda la comunidad universitaria sobre las implicancias de la discriminación y la violencia de género.

### 1 Agentes de igualdad y no discriminación

El proyecto “Agentes de igualdad y no discriminación” está compuesto por un grupo de estudiantes de distintas carreras que se dedican a la difusión y promoción de temas de género y diversidades, tanto de forma presencial, como remota. Su compromiso se extiende por dos semestres académicos y reciben remuneración a través de becas laborales.

Entre sus funciones se incluyen el diseño de acciones de sensibilización sobre igualdad de género, la orientación a sus pares en prevención de violencias de género y la participación en actividades de difusión. Además, el equipo recibe capacitación continua en prevención de la violencia y en la derivación adecuada a profesionales para su abordaje.



*Una de las iniciativas enriquecedoras en la línea de difusión y sensibilización de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades de la UOH es el proyecto “Agentes de Igualdad y No Discriminación” que se compone de un equipo de estudiantes de distintas carreras de la Universidad, quienes ejercen labores de difusión y promoción de las temáticas de género y diversidades, siendo referentes entre sus pares en estas materias, lo que permite sensibilizar y educar de manera horizontal a la comunidad estudiantil.*

**Aixa Cataldo, Encargada Área de Vinculación con el Medio y Comunicaciones DEGD.**



### Redes Sociales

Las Redes Sociales son una importante plataforma para visibilizar las acciones de difusión y congregar a más personas a sensibilizarse sobre este tema. Entre septiembre de 2022 a junio de 2024 se llevaron a cabo **12 actividades presenciales y 44 publicaciones de contenidos relacionados**, de las cuales, 25 están asociadas a efemérides y celebraciones relacionados a la Ley N° 21.369. De todas estas actividades, se contabilizaron **28.713 visualizaciones y 3.514 interacciones**.

## 2 Campañas comunicacionales

En la línea de Difusión y Sensibilización se implementan, anualmente, campañas comunicacionales centradas en el respeto, la inclusión y la equidad. Se incorporaron actividades colectivas para fomentar la pertenencia y convivencia entre diferentes estamentos.

### 8M “Día Internacional de las Mujeres”

Cada mes de marzo se llevan a cabo diversas actividades de reconocimiento a la labor de las mujeres, abordando desafíos pendientes en materia de género.

El 2023 la campaña “Igualdad en la región, la casa y el aula”, se centró en el ámbito laboral, y conmemoró la lucha feminista de los años 80 en Chile, centrada en la frase de Julieta Kirkwood: “**Democracia en el país y en la casa**”. A través de un modelo teórico se diseñaron actividades como la charla “Pensar nuestro futuro desde las regiones”, realizada por la expresidenta Michelle Bachelet; el seminario sobre “Prácticas Pedagógicas con Enfoque de Género y Diversidades Sexo-Genéricas”; el “Diálogo de Mujeres en la Investigación”; y los encuentros de funcionarias en los campus Rancagua y Colchagua.

El 2024 se publicó contenido en redes sociales, con información sobre las brechas de género a nivel nacional, y se realizó un acto oficial en el Campus Rancagua, que contó con 240 asistentes, incluyendo la exposición de la historiadora María José Cumplido.



PUEDES SEGUIRNOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES



### “Mes del orgullo de ser tú”

Cada junio la campaña “El orgullo de ser tú en la UOH” se centran en educar sobre la diversidad sexo-genérica, destacando la identidad de género como un constructo social que varía según el contexto cultural. Estas campañas incluyen actividades como el izamiento de la Bandera de las Disidencias Sexuales en los campus de Rancagua y Colchagua; la **promoción del uso de pronombres personales**; y la difusión del **procedimiento para el cambio de nombre social por motivos de identidad de género** en la UOH. Además, se realizan actividades presenciales que dan a conocer el trabajo de los distintos colectivos LGBTIQA+, tales como talleres y conversatorios realizados en colaboración con organizaciones de la sociedad civil y apoyados por la DEGD.





## Día Internacional de la Eliminación de las Violencias hacia las Mujeres



Cada 25 de noviembre la comunidad se congrega a conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, buscando concientizar sobre las diversas formas de violencia de género. El 2022 se realizó el conversatorio **"Hagamos visible lo invisible"**, que incluyó la participación de académicas y representantes de servicios públicos, además de la realización de talleres, actividades masivas en los Campus Rancagua y Colchagua, y la recordada proyección realizada en el frontis del Campus central, la cual buscaba dar cuenta de definiciones y estadísticas de los distintos tipos de violencias hacia las mujeres.

Junto con promover el diálogo a través de los medios de comunicación regional, como TVN Red O'Higgins y Diario El Tipógrafo, se sumaron actividades culturales como la participación de la estudiante e intérprete Lissette Vásquez, que presentó canciones que abordan las relaciones de género; y la proyección de la película **"La bicicleta verde"**, en colaboración con el Instituto de Altos Estudios Audiovisuales de la UOH.

El 2023, en la campaña bajo el título **"Ojos que no ven, corazón que sí siente"**, la UOH alza la voz contra las violencias de género. Se realizaron actividades dentro y fuera de la universidad, entre las que destacan el panel de investigación **¿Cómo abordamos las violencias de género?**, y la intervención artístico cultural **"Los 33 Zapatos Rojos"** que conmemora a las 33 víctimas de femicidios de los últimos 10 años en la Región de O'Higgins.

### 3 Concursos para premiar u otorgar reconocimiento

El concurso "Reconocimiento Mujer UOH" es una iniciativa que comenzó el año 2022 a cargo de la DEGD, y tiene como propósito destacar el notable aporte de las mujeres de nuestra comunidad universitaria, valorando sus liderazgos, trayectorias y capacidades innovadoras en los diferentes ámbitos de la universidad, representadas en los tres estamentos: estudiantil, académico y funcionario.

### 4 Podcast "Miradas de género"

El 2022, la DEGD realizó seis capítulos de podcast, disponibles en Spotify, donde se dialogó con expertos/as y académicos/as para analizar temas claves, de los cuales cuatro se basaron en investigaciones financiadas por la propia Dirección, a través de los fondos de investigación con enfoque de género.

Entre los capítulos destaca el episodio de **"Prevención de la violencia contra las mujeres"**, donde **Priscilla González**, docente adjunta de la Escuela de Ciencias Sociales de la UOH, discute la prevención de la violencia contra las mujeres desde la perspectiva de las encargadas territoriales de los Centros de la Mujer.

En otro capítulo, titulado **"Ser mujeres en las Ciencias de la Ingeniería"**, **Alejandra Serey**, geóloga e investigadora postdoctoral del Instituto de Ciencias de la Ingeniería de la UOH, aborda la realidad de las mujeres en su disciplina y las brechas de género en el campo STEM.

Finalmente, bajo el título **"¿Se aprende sobre enfoque de género leyendo en el colegio?"**, **Héctor Rojas**, jefe de la carrera de pedagogía en Lenguaje y Comunicación de la UOH, reflexiona sobre los desafíos de implementar una educación no sexista y la enseñanza de la literatura con enfoque de género en el sistema escolar.



**ESCUCHA Y SIGUE NUESTRO PODCAST EN SPOTIFY**



Podcast  
**Miradas de Género**  
Universidad de O'Higgins

## 5 Actividades artísticas o culturales con enfoque de género (patrimonio, cultura y/o extensión)

La UOH ha realizado diversas actividades artísticas y culturales que buscan sensibilizar a la comunidad universitaria desde una perspectiva de género.

- Danza y música “Los Zapatos de Otra”, a cargo de Natalia Goycoolea y Antonio Valdivia, abordó la liberación de estereotipos femeninos y reunió a 250 asistentes en Rancagua.

- La actividad colectiva “Los 33 Zapatos Rojos” conmemoró a las víctimas de femicidio en la región, mediante la recolección de zapatos y la participación de alrededor de 80 personas que pintaron y asignaron un par de zapatos rojos a una víctima de femicidio.
- El encuentro “Pañuelos Morados”, donde mujeres de la universidad decoraron pañuelos en un acto de camaradería, con aproximadamente 300 asistentes entre los campus Rancagua y Colchagua.
- En septiembre de 2024 se bordaron arpilleras en memoria de los 50 años del Golpe Militar, continuando así una tradición de resistencia y memoria en las mujeres de la comunidad.

## 6 Conmemoración de efemérides

5 de octubre de 2022 - **Semana de la Salud Mental.**

Publicación “Actos sencillos que podrían cambiar una vida” enfocada en la salud mental de la población LGBTIQ+.

Además, participación en una feria organizada por la Dirección de Salud Mental de la UOH.

19 de diciembre **Día Nacional Contra el Femicidio.**

Entrevista en Radio Bienvenida, “Programa Chipe Libre”  
Vocera Constanza Lizana.

31 de marzo - **Día Internacional de la Visibilidad Trans.**

Participación en charla sobre transexualidad y educación sexual, organizada por la Fundación Apoyo Familiar Trans.

17 y 18 de mayo, 2023 - **Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia.**

Jornada de difusión en Campus Rancagua junto a profesionales de INDH O'Higgins.

mayo, 2023 - **Casa de Moneda emite billete conmemorativo con la imagen de Margot Duhalde.**

Directora de Equidad de Género y Diversidades UOH, Gabriela Rodríguez, elogia elección de Casa de Moneda en Diario El Rancagüino.

**“Es importante señalar que casos como los de Margot no son aislados y hasta la actualidad seguimos teniendo una deuda con muchas mujeres que han mirado desde lejos, profesiones u oficios masculinizados sin atreverse a intentarlo, o con muchas otras, que ni siquiera consideran esos espacios como una opción de desarrollo personal y laboral”.**



## 7 Participación en prensa regional o nacional

La UOH ha logrado generar contenido de interés para los medios de comunicación, alcanzando tanto plataformas regionales como nacionales. A través de la Dirección de Comunicaciones, se ha destacado la participación de la Rectora Fernanda Kri Amar, quien, como líder de la Comisión

de Igualdad de Género del CRUCH, ha sido entrevistada en diversos medios. Su enfoque en la educación no sexista ha sido abordado en publicaciones como “La Hora”, “El Rancagüino”, y en programas de “Radio Universidad de Chile”, “Radio Nuevo Mundo” y “Radio Cooperativa”, donde se han discutido temas relevantes, como su defensa en el Tribunal Constitucional y el papel de la universidad en la promoción de estas iniciativas.



## Estrategia de intervención N°2 Gestión institucional

Su objetivo es fortalecer la institucionalidad sobre enfoque de género y el no sexismo en la gestión universitaria, por medio de coordinaciones internas y soportes normativos, además de otros mecanismos que contribuyen a implementar políticas de igualdad y promover una cultura que fomente relaciones de género igualitarias y respetuosas.

*Para transversalizar la perspectiva de género en la UOH es necesario crear una institucionalidad que se alinee con este enfoque, entregando soportes normativos a la gestión universitaria, para así entregar estabilidad y proyección a la agenda de género en nuestra casa de estudios, ejemplo de ello es la temprana creación de nuestra Política de Equidad e Igualdad de Género, así como las diversas recomendaciones y protocolos que le dan sustento y continuidad.*

Gabriela Rodríguez, Directora Equidad de Género y Diversidades

### 1

#### Reestructuración DEGD

Para fortalecer la integración de la perspectiva de género en la Universidad de O'Higgins, el 2023 se reestructuró la Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGD), buscando garantizar el compromiso institucional con la equidad y el respeto a las diversidades, en tres áreas clave: Educación libre de sexismo, generación y gestión del conocimiento con perspectiva de género, y atención de violencias sexo-genéricas. Esta nueva estructura ha sido presentada a través de inducciones y talleres, recibiendo una

buena acogida por parte de la comunidad estudiantil y funcionaria.

El objetivo general de la DEGD es contribuir a la calidad de la educación, superior garantizando el compromiso institucional con la transversalización de la perspectiva de género, para instalar la equidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a las diversidades sexo-genéricas en todo el quehacer universitario.



Adicionalmente, se llevan a cabo estrategias transversales de comunicación y vinculación que permiten institucionalizar las políticas de igualdad y equidad en la universidad, contribuyendo así a la calidad de la educación superior.

## 2 Asesorías sobre género y diversidades

La transversalización de la perspectiva de género en la UOH busca que todas las unidades incorporen esta visión en su trabajo diario. Desde 2022, este proceso se lleva a cabo mediante asesorías, talleres, inducciones y recomendaciones, con el objetivo de alcanzar a todas las áreas y direcciones de la institución. Como parte de la institucionalización de la perspectiva de género, desde el 2022 se han realizado múltiples asesorías para Escuelas y/o Institutos y también se participa en las diferentes instancias y proyectos UOH donde se requiera coordinaciones o el apoyo de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades para relevar las temáticas de género.

## 3 Protocolos corresponsabilidad

En una búsqueda por fomentar la corresponsabilidad y la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, desde la DEGD se participa de diversas instancias al interior de la Universidad, como la Mesa de Calidad de Vida liderada por la Prorectoría, a través de la cual se abordan temas clave y definen lineamientos sustanciales para mejorar las condiciones de trabajo de la comunidad universitaria. Uno de los principales logros fue la formulación y posterior

puesta en marcha del Protocolo de Teletrabajo para los y las funcionarias de la Universidad de O'Higgins, además de la creación del Reglamento de Convivencia que acompaña la labor de la Unidad de Convivencia Universitaria, además de otras iniciativas.

Asimismo junto a la Dirección de Asuntos estudiantiles se promueve la creación de una Mesa de Mapadres para canalizar las necesidades de estudiantes madres o padres, para un mejor y más equilibrado desempeño de sus actividades académicas junto a sus labores de cuidado.

## 4 Participación en la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH

La Dirección de Equidad de Género y Diversidades UOH participa activamente en las sesiones y actividades de la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores/as (CRUCH), compuesta por las Direcciones u Oficinas de Género de las universidades chilenas, y presidida por la Rectora de la UOH, Fernanda Kri Amar.

Además, entre 2023 y 2024 se llevaron a cabo seminarios y reuniones para discutir temas como la violencia de género y la incorporación de la perspectiva de género en el currículum, participando en las siguientes instancias:



- Encuentro Nacional “Redes para la Implementación del enfoque de género en el currículum de la Educación Superior” en la Región de Magallanes (mayo 2023).
- Encuentro Nacional de Equipos de Direcciones de Género de las Universidades del CRUCH (agosto 2023).
- Seminarios sobre “Género y Universidad” en Temuco (octubre 2023); en Santiago (enero 2024), y Antofagasta (mayo 2024).
- Quincenalmente se asiste a las reuniones del eje de violencia de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, compartiendo desafíos y buenas prácticas (desde 2021 a la fecha).
- Declaraciones públicas contra la violencia y la discriminación, como la intervención de la Rectora Fernanda Kri Amar, en el Tribunal Constitucional, en defensa de la educación no sexista (marzo 2024).

## 5 Cambio de nombre social

La UOH adhiere firmemente a los principios y normativas que reconocen y promueven el respeto a la identidad de género de las personas. En esta línea, desde el año 2019 cuenta con un Protocolo para el cambio de nombre social, disponible tanto para estudiantes como para funcionarios y funcionarias de la institución.

Este protocolo es revisado periódicamente con el objetivo de ofrecer una respuesta cada vez más efectiva, accesible y respetuosa hacia las diversidades sexo-genéricas de nuestra comunidad universitaria.

El proceso de cambio de nombre social se formaliza mediante un trámite sencillo, que debe realizarse de forma presencial en la DEGD. En dicha instancia, la persona interesada debe presentar una copia de su cédula de identidad y completar una Declaración Jurada Simple, en la que acredita su identidad y expresa su voluntad de realizar el trámite, ante una representante institucional que actúa como ministro de fe. Una vez recepcionados los documentos, se deriva la solicitud a la Dirección de Gestión Académica, donde se gestionan las modificaciones administrativas internas, como el cambio de correo institucional y de nombre en la plataforma UCampus, lo que se ve reflejado en listas de asistencia, registros académicos y otros sistemas vinculados.

Asimismo, desde la DEGD se realiza un seguimiento posterior para ofrecer orientación y apoyo y para verificar que los cambios hayan sido efectivamente aplicados en las plataformas correspondientes.



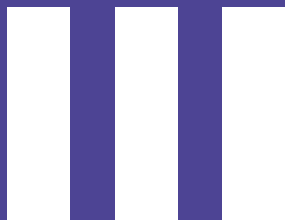
Entre el año 2022 y el primer semestre de 2024, se han gestionado 22 procedimientos de cambio de nombre social para estudiantes de la UOH.

## 6 Participación en el proyecto InES de Género

En octubre de 2023, la Universidad de O'Higgins, a través de su Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y en conjunto con la DEGD, se adjudicó el proyecto InES Género. Este proyecto, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), contempla una inversión de \$444.210.000 para abordar la transversalización del enfoque de género en la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e) a nivel institucional.

El objetivo general del proyecto es potenciar las capacidades institucionales de la UOH mediante un plan de desarrollo que contempla diversas acciones estratégicas. Entre éstas se encuentran: estrategias institucionales de transversalización del enfoque de género, a través de la actualización de marcos normativos y creación de manuales y protocolos para una investigación con enfoque de género. Estrategias para favorecer la participación, liderazgo y visibilización de mujeres en I+D+i+e, a través de programas de liderazgo científico, fondos de investigación para académicas, entre otros. Estrategias para fomentar el desarrollo y visibilización de investigación con perspectiva de género sobre temáticas de género y diversidades, a través de creación de redes de investigadore/as, fondos de investigación, capacitaciones, participación en Congresos, entre otros. Y acciones para establecer un sistema de monitoreo que sistematice datos institucionales de I+D+i+e, que permitan acciones para disminuir brechas de género.

La UOH se ha unido a la Red de Proyectos InES Género a nivel nacional, participando de los Encuentro de la RED en Valdivia y en Arica en 2024.



## Estrategia de intervención N°3 Docencia y currículo

Su objetivo es propiciar y estimular la docencia con enfoque de género al interior de las Escuelas, además de desarrollar habilidades y competencias profesionales para transversalizar la perspectiva de género en el currículo de la UOH.

Esta estrategia se enfoca en dos metas clave: **fomentar prácticas pedagógicas inclusivas y formar competencias profesionales**. Para llevarla a cabo, se realizan inducciones y capacitaciones a equipos docentes y académicos, junto con la elaboración de documentos que orienten hacia una docencia universitaria no sexista.

El año 2022 se elaboró el “**Manual de prácticas pedagógicas con enfoque de igualdad y equidad de género**” en colaboración con la académica de la Escuela de Educación, Ana María Espinoza Catalán, además de un grupo de 6 docentes de diversas disciplinas. El documento aborda el marco conceptual sobre género en la educación, identifica el sexismo en la educación superior, y reflexiona sobre las dimensiones y criterios para avanzar hacia una educación más inclusiva.



**Manual de prácticas pedagógicas  
con enfoque de igualdad y equidad de género**

Por otro lado, la **armonización curricular de los planes de estudios y programas de asignaturas con enfoque de género** contempla la incorporación de la perspectiva de género y diversidades en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de insumos curriculares.

En noviembre de 2023 se ajusta la estrategia con la creación de la **Unidad de Innovación y Gestión Curricular (UIGC)** que involucra a la Vicerrectoría Académica, la Dirección de Pregrado, las Direcciones de las cinco Escuelas de Pregrado, y Prorectoría, junto a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades. Cada equipo tiene roles específicos para supervisar, liderar y coordinar la implementación de propuestas que aseguren la coherencia con los objetivos institucionales. En enero de 2024, en colaboración con la UIGC, se inició un pilotaje para rediseñar los planes de estudio de siete carreras. Esta tarea suscribe complejidades debido a los tiempos y cronogramas de cada plan de estudio.

En cuanto a la **incorporación del enfoque de género en los planes operativos anuales y perfiles profesionales**, se avanza en sintonía con las acciones de armonización curricular, cuyo objetivo es institucional y requiere de la colaboración y el compromiso de diversas unidades y direcciones.

Por último, el **acompañamiento académico a personas en tránsito** es un objetivo latente que no se ha logrado concretar debido a la ausencia de una demanda espontánea que justifique su implementación. Aunque no se ha formalizado en un programa específico, se mantiene la disposición y la capacidad para atender cualquier requerimiento o necesidad que pueda surgir en este ámbito, garantizando un espacio de respeto, inclusión y apoyo para todo el estudiantado.

## IV

## Estrategia de intervención N°4 Capacitación y formación

Su objetivo es entregar y fortalecer herramientas conceptuales y teóricas sobre el fenómeno de la violencia de género, dirigido tanto a la comunidad educativa, como a agentes externos, de acuerdo con lo indicado en el Plan de Formación para la transversalización de la perspectiva de género en la UOH.

El plan de formación contempla diversas acciones, con distintos niveles de profundización, duración y públicos objetivos, con los que se espera mantener una oferta constante de contenidos especializados en género y diversidades. Entre julio de 2022 y junio de 2024 se realizaron 83 instancias de formación, donde participaron 5.527 personas.

### Niveles del plan de formación



Este plan de formación se organiza en dos niveles: BÁSICO y ESPECIALIZADO, los que se diferencian principalmente por los contenidos entregados y la profundización de éstos. En el nivel BÁSICO se puede identificar la formación INTRODUCTORIA, que considera las inducciones,

sensibilización y talleres/capacitaciones, todas acciones con contenidos básicos.

Este nivel además contempla las acciones de formación ESTRATÉGICA, desde donde se priorizan espacios



de la universidad que son claves para alcanzar la transversalización de la perspectiva de género. Desde aquí se realiza capacitación a agentes estratégicos, que deban conocer la orgánica de la DEGD, sus protocolos y procedimientos, así como los elementos claves para avanzar en la transversalización curricular.

Mientras que en el nivel ESPECIALIZADO se desprende la formación AVANZADA, en la que se profundiza en los contenidos entregados, allí destacan los cursos de formación general y las jornadas de capacitación. Por último, desde este nivel se desprende la REINCORPORACIÓN

SOCIO-EDUCATIVA, donde se capacitan a grupos y personas que han tenido conflictos por motivos sexo-genéricos.

Este esfuerzo no se limita a la comunidad interna. La universidad también ha brindado formación a personas externas, fortaleciendo su rol como agente articulador en la región. Un ejemplo es la capacitación, realizada en noviembre de 2023, "¿Qué se entiende por Violencia de Género?", dirigida a profesionales del Servicio de Salud O'Higgins. En esta actividad se abordaron contenidos sobre tipos de violencia y principios básicos del enfoque de género.

“

*En la UOH contamos con un Plan de Formación para transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer universitario, desde donde se entregan herramientas conceptuales y teóricas sobre el fenómeno de la violencia de género. Las acciones formativas se planifican y ejecutan en función de la profundidad de los contenidos entregados, la duración y el público objetivo. Este plan nos permite avanzar hacia relaciones de género igualitarias, mientras caminamos con un horizonte claro, estratégico y sistemático.*

”

Constanza Lizana, coordinadora área de investigación y formación DEGD.

Un ejemplo de los Cursos de Formación General (CFG) con enfoque de género es "Violencias de género: aproximaciones, abordaje y consecuencias". Este curso tiene como objetivo promover la comprensión sobre las violencias de género desde un enfoque socio-jurídico, esperando que los estudiantes apliquen estos conocimientos en su vida profesional y cotidiana.

A través de cuatro unidades, los participantes exploran los elementos teórico del enfoque de género; las manifestaciones y tipologías de la violencia de género, así como, el marco jurídico internacional y nacional para su abordaje; los protocolos de intervención universitarios; y los aspectos simbólicos y estructurales de la violencia de género que permean distintos espacios sociales (laboral, relaciones sexo-afectivas, ciberviolencia, entre otros).

Esta estrategia busca generar cambios al interior de la comunidad universitaria, proporcionando herramientas

teóricas y prácticas, a través de la sensibilización, capacitación y formación integral en género, diversidades, inclusión, no sexismo, prevención de violencia, derechos humanos, entre otras temáticas, para promover la igualdad de género en todo el quehacer de la Universidad, fortaleciendo una cultura de equidad y respeto.

Existen dos formas de acceder a las instancias formativas. La primera es participando en las actividades organizadas por la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD), las cuales son difundidas a través de sus redes sociales oficiales.

La segunda opción es mediante una solicitud enviada al correo [direccion.genero@uoh.cl](mailto:direccion.genero@uoh.cl), la cual es derivada al Área de Investigación y Formación. Desde allí, se entrega información sobre la oferta formativa disponible o bien se diseña un taller y/o capacitación acorde a las necesidades planteadas.

## Total de personas capacitadas



Plan de formación para la transversalización de la perspectiva de género en la UOH.

## Evaluación plan de formación

### Formación introductoria

**Satisfacción General:** Alto nivel de satisfacción (cerca del 90%).

**Aspectos Evaluados:** Contenidos, labor de expositoras, duración y recursos audiovisuales.

**Resultados:** Solo un 10% se mostró indiferente; no hubo insatisfechos.

### Formación estratégica

**Satisfacción General:** También alto, con más del 80% de satisfacción.

**Aspectos Evaluados:** Similar a la formación introductoria, con un notable aumento en la opción "satisfecho".

**Resultados:** El 18,8% fue neutral en la evaluación de la duración; insatisfacción residual (2.1%).

### Nivel especializado

**Satisfacción General:** Excelente, con 7 secciones en cinco semestres.

**Curso Evaluado:** "Violencias de género: aproximaciones, abordaje y consecuencias".

**Evaluaciones por Categorías:**

Metodologías Participativas: 6.4 a 6.9

Estrategias de Evaluación: 6.2 a 6.9

Clima de Aula: 6.6 a 6.9

### Jornada de capacitación

**Satisfacción General:** 100% de los participantes se mostró satisfecho o muy satisfecho.

**Aspectos Evaluados:** Contenidos, labor de expositoras y duración.

**Resultados:** Un 7.1% fue neutral respecto a los recursos audiovisuales, pero el 90% sigue satisfecho.

### Formación de reinserción Socio-Educativa

**Satisfacción General:** 100% de satisfacción en contenidos, labor de expositoras, duración y recursos.

**Objetivo:** Promover una cultura de respeto e igualdad, transformando relaciones de género en la universidad.



En general, las evaluaciones reflejan un alto nivel de satisfacción en todas las instancias formativas, destacando la efectividad de los contenidos, la calidad de los expositores y la relevancia de los recursos utilizados. Esto indica un compromiso sólido con la formación y el desarrollo de una cultura inclusiva en la UOH.

**Este enfoque integral y sistemático busca no solo educar, sino también transformar las relaciones de género en la universidad, promoviendo una cultura de respeto e igualdad.**



## V

## Estrategia de intervención N°5 Generación y gestión del conocimiento

Su propósito es promover la investigación académica sobre violencia de género, e incentivar la producción, innovación y divulgación científica de mujeres, para lo cual, se desarrollaron diversas iniciativas:

**Destacamos la adquisición y distribución de material bibliográfico de 80 libros entre julio de 2022 y junio de 2024** (39 sobre género y diversidades, 22 de autoría femenina, 11 para estimular la producción de conocimiento y 8 documentos institucionales). Este esfuerzo no solo amplía el acervo bibliográfico, sino que establece un corpus teórico que puede ser utilizado en investigaciones futuras. Adicionalmente, la UOH cuenta con 36 suscripciones a revistas científicas con enfoque de género, esto supera con creces las metas establecidas en esta estrategia de intervención (8 suscripciones entre el 2022 y 2025).

En cuanto a las investigaciones, desde el 2020 se han realizado tres convocatorias para proyectos de investigación con enfoque de género, financiados con fondos de la DEGD.

La realización de concursos para financiar proyectos de investigación ha sido una pieza central de esta estrategia. Aunque en 2023 no se realizaron nuevas convocatorias, éstas se reanudaron el 2024, donde se adjudicaron 5 nuevos fondos, esta vez a cargo de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

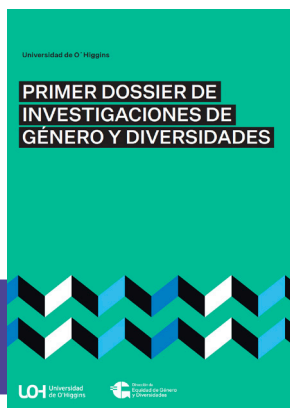


Los proyectos deben cumplir con estándares de originalidad e innovación, aportando a la producción, desarrollo y divulgación del conocimiento científico con enfoque de género, además de contribuir al entendimiento de fenómenos con perspectiva de género. Sus resultados deben servir a la toma de decisiones de políticas universitarias, regionales y/o nacionales.

En las convocatorias 2020, 2021 y 2022 se adjudicaron 20.714.415 pesos, para 11 investigaciones, disponibles en artículos científicos que la DEGD materializa en Dossiers Científicos.



Revisa acá el primer Dossier de investigaciones de género y diversidades



Con la necesidad de desarrollar instancias entre la comunidad de académicos y profesionales, el 26 de enero de 2023 se transmitió por Instagram el Live “Transición en la Academia de Ingeniería” con Criss Carreño Bernal, de la Facultad de Ingeniería, Universidad de Talca; y Alejandra Serey Amador, Investigadora posdoctoral del Instituto de Ciencias de la Ingeniería Universidad de O'Higgins. A la fecha este Live contaba con 250 reproducciones, promoviendo la reflexión y visibilización de la transición sexo-genérica en el área de la Ingeniería, a través de los testimonios de las académicas y sus desafíos en áreas masculinizadas.

Dentro de esta estrategia, también se busca fomentar el **aumento de la presencia femenina en las áreas STEM** (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

En 2023, la DEGD capacitó a los y las monitores de la red científica ADAIN, formada por estudiantes de la UOH. Además, se lanzó la

“

Desde aquí se busca incentivar la producción y la divulgación científica con perspectiva de género en la UOH, para ello realizamos diversas acciones, destacando el trabajo colaborativo que estamos realizando con el Proyecto InES Género, dependiente de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, lo que creemos será un gran aporte para visibilizar las investigaciones existentes, estimular a que más personas deseen investigar en estas temáticas, al mismo tiempo que potenciamos a las mujeres académicas.

Constanza Lizana, coordinadora área de investigación y formación DEGD.

”

campana “Mujeres en la ciencia: descubre, inspira y transforma”, con el lema “Y tú, ¿te imaginas un futuro en las ciencias?”, con el objetivo de visibilizar el rol de las mujeres en las disciplinas STEM.

Como parte de esta iniciativa, diez posters científicos que destacan a mujeres en el campo de las ciencias, fueron presentados en la Feria “Más Mujeres en STEM”, organizada por PAR Explora O'Higgins, contribuyendo así a inspirar a nuevas generaciones y visibilizar su papel en estas disciplinas.

También es importante destacar el trabajo

realizado con Francisca Beroiza, quien en el contexto de su tesis de doctorado nos solicitó colaboración en la etapa de recolección de datos. Su investigación, realizada desde la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, bajo el nombre “El impacto de los determinantes de la brecha y sesgos de género sobre la inteligencia colectiva de carreras STEM: Hacia un trabajo colaborativo inclusivo”, tenía como objetivo principal: diseñar y validar un instrumento psicométrico que permitiera identificar y comprender los factores relacionados con la brecha de género en el ámbito de las disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), humanidades y ciencias sociales.

La recolección de datos se realizó entre el 20 de agosto al 20 de septiembre de 2023, donde participaron 83 estudiantes de nuestra comunidad universitaria, cuyos resultados fueron entregados por la investigadora el 20 de noviembre del mismo año.

En cuanto a **asesorías teóricas y metodológicas a investigadores** para integrar la perspectiva de género en sus proyectos, destaca la asesoría brindada a estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria (Campus Colchagua), quienes recibieron orientación técnica para formular un proyecto con el fin de postular al concurso “Acción Sustentable Universitaria”. Si bien no se lo adjudicaron, esta intervención fortaleció la mirada crítica y reflexiva en temas de equidad. Similar acción se realizó con la académica Gemma Rojo, perteneciente al Instituto

de Ciencias Alimentarias, Animales y Ambientales de la UOH, quien recibió recomendaciones para integrar la perspectiva de género en su proyecto de investigación sobre control de vectores y nemátodos gastrointestinales, financiado por el Fondo Conjunto de Cooperación Chile-México.

En noviembre de 2023 se realizó el primer evento científico entre la comunidad universitaria, que buscaba dar a conocer cómo se está abordando la violencia de género desde las investigaciones científicas, bajo el nombre “Panel de investigación ¿Cómo abordamos las violencias de género?”. Destacamos la participación de dos panelistas que presentaron los resultados de sus respectivas investigaciones:

Priscila González: investigación “Prevención de la violencia contra las mujeres desde la perspectiva de las Encargadas Territoriales en la región de O’Higgins, Chile.”

Gabriela Rodríguez Arancibia: tesis doctoral “Significaciones en torno a la maternidad en el contexto de la ley de postnatal parental: A diez años de su implementación 2011-2021”.

Por último, una línea de investigación es la actualización del diagnóstico sobre acoso sexual y violencia de género, a través de una encuesta que se aplicará cada tres años a toda la comunidad universitaria. Esto permitirá a la UOH abordar adecuadamente las necesidades de su comunidad en términos de seguridad y equidad.





## VI

## Estrategia de intervención N°6 Vinculación con el medio

El objetivo principal es fortalecer la vinculación de la Universidad de O'Higgins con redes regionales y nacionales especializadas en la prevención e intervención en violencia de género.

Esta estrategia busca, por un lado, favorecer la colaboración con redes para generar un intercambio de conocimientos y buenas prácticas, y por otro, contribuir al desarrollo de la transversalización de la perspectiva de género en diversos ámbitos, incluyendo el académico. Estas acciones se concretan a través de diversas iniciativas de vinculación con el medio, las cuales se detallan a continuación:

**Estrategia de Comunicación:** Desarrollo de una planificación anual para el período 2022-2025, con el objetivo de participar activamente en mesas de trabajo regionales y nacionales.

**Catastro de Redes:** Creación de catastro anual durante el período 2022-2025, que recopila las diversas redes con las que la DEGD interactúa, asegurando una comunicación bidireccional efectiva.

**Protocolo de Derivación:** Diseño de un protocolo de derivación a redes en el año 2023-2024, con el fin de brindar atención adecuada a situaciones de violencia de género, en colaboración con servicios como el Servicio de Salud y el Servicio Nacional de la Mujer.



*Enmarcado en el rol público que tiene nuestra universidad estatal, es que la Dirección de Equidad de Género y Diversidades desarrolla el área de Vinculación con el Medio, que se enmarca dentro de la política institucional, y tiene como objetivo conectar de manera bidireccional a la Dirección con los dispositivos públicos y privados de la región y el país, aportando con nuestra experiencia al desarrollo de la transversalización de género y diversidades en dichos espacios y a su vez nutrirnos y aprender de la realidad local y nacional, generando vínculos colaborativos que signifiquen aportes recíprocos.*

Aixa Cataldo, encargada área de vinculación con el medio y comunicaciones DEGD.



A través de Mesas Sectoriales e Intersectoriales se han propiciado vínculos con 25 programas o entidades, tales como el Plan Nacional de Igualdad 2018-2023, Los CESFAM de la comuna de Rancagua, Instituto Nacional de Derechos Humanos, Fundación Apoyo Familiar Trans, Organización Salud Trans para Chile, SEREMI de Salud de la Región de O'Higgins, Servicio de Salud O'Higgins, Centro de Atención Especializada en Violencia de Género de Rancagua, Programa de Prevención en Violencias contra las Mujeres de la Municipalidad de Rancagua, Gendarmería de Chile,

Cámara Chilena de la Construcción, Delegación Regional, SEREMI de Ciencias de la Macro Zona Sur y SERNAMEG.



# VII

## Estrategia de intervención N°7 Abordaje inicial de las violencias de género y discriminación

El objetivo principal de esta estrategia es garantizar el acceso oportuno y efectivo a la atención jurídica para todas las personas afectadas por violencia de género, así como realizar un seguimiento y monitoreo continuo de los casos denunciados y las consultas recibidas.



Aquí puedes  
hacer **tus**  
denuncias



Para esto, la Oficina de Atención de la DEGD opera de manera continua desarrollando escucha activa y apoyo emocional para crear un entorno seguro y comprensivo para la o el denunciante; valoración e identificación de riesgos inmediatos o futuros que permitan tomar medidas de protección; derivación a servicios especializados dependiendo de la situación y las necesidades de el/la denunciante, tales como centros de atención, servicios de salud mental o servicios de apoyo social; información clara y accesible sobre derechos de las personas, recursos y opciones de apoyo, además de educación sobre igualdad de género, roles y estereotipos, y prevención de la violencia.



*La Oficina de Atención de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades está comprometida en crear un espacio seguro y confidencial para quienes han enfrentado violencia de género, abuso sexual y discriminación. Ofrecemos contención emocional, asesoría especializada y acompañamiento psicológico para que las personas afectadas puedan recibir el apoyo adecuado. Además, guiamos sobre los procedimientos relacionados con el protocolo de actuación en situaciones de violencia y discriminación de género.*

Camila Núñez, Coordinadora del área jurídica y de atención de casos DEGD



Además, busca fortalecer la prevención en el ámbito universitario, proporcionando orientaciones y recomendaciones a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas para mejorar las condiciones de seguridad y prevención dentro de la universidad.

**En cuanto a las gestiones realizadas, la Oficina de Atención de la DEGD ha gestionado un total de 288 atenciones entre julio de 2022 y junio de 2024:**

**59**

*Personas  
atendidas  
en 2022*

**129**

*Personas  
atendidas  
en 2023*

**52**

*Personas  
atendidas el  
primer semestre  
de 2024*

**22**

*Cambios de  
nombre social en  
todo el periodo*

## Respuesta a la Superintendencia de Educación Superior (SES)

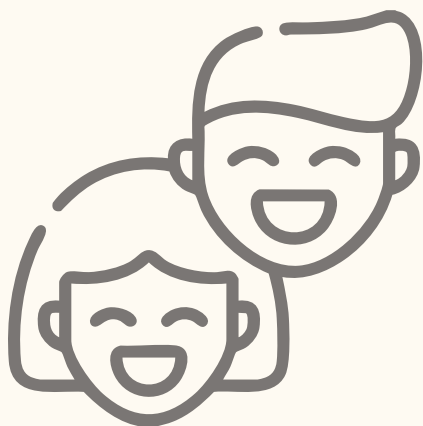
La UOH ha comenzado a integrar las recomendaciones de la SES a través de un Segundo Anexo al Protocolo de Actuación Frente a Situaciones de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Este anexo refuerza las medidas existentes para garantizar un marco normativo actualizado que proteja la dignidad de toda la comunidad universitaria.

**Incorporación de un Catálogo Ejemplar de Conductas de Violencia de Género:** se ha implementado un catálogo que detalla diversas conductas inapropiadas, como acercamientos físicos no consentidos y lenguaje ofensivo. Este catálogo busca guiar a la comunidad universitaria en la identificación y prevención de conductas que atenten contra la integridad de las personas. Ejemplos de conductas incluyen el contacto físico sin consentimiento y el uso de lenguaje sexualmente explícito. Para más detalles, se invita a revisar el catálogo completo en la web de la UOH.

**Criterios para la aplicación de sanciones:** el modelo actual ya incluye criterios para la aplicación de sanciones y la obligación de fundamentar las resoluciones. La Fiscalía Especializada, ubicada en la Dirección Jurídica, emite resoluciones fundamentadas para garantizar transparencia y justicia en los procesos disciplinarios, evitando sesgos en la aplicación de sanciones.

**Prevención de Revictimización:** se han establecido medidas para proteger la identidad y el bienestar de la parte denunciante, limitando el contacto con la persona denunciada y adoptando enfoques de justicia restaurativa. Estas acciones están diseñadas para empoderar a la víctima y minimizar el riesgo de nuevas formas de violencia.

**Plazos de Investigación y Supervisión:** las investigaciones deberán completarse en un máximo de seis meses, con supervisión continua por parte de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades. Cualquier demora deberá ser justificada mediante un informe, garantizando la eficiencia y el respeto de los derechos de todos los involucrados.



# VIII

## Estrategia de intervención N°8 Primera etapa de contención y derivación

Su ámbito de acción es brindar atención psicológica a alumnos regulares afectadas por violencia de género, a través de la **Dirección de Salud Mental y su Unidad de Apoyo Psicológico (UAP)**.

“

*Para la Dirección de Salud Mental (o el equipo de la Dirección de Salud Mental) es muy importante contribuir tanto en dar acogida y oportunidades de reparación para las víctimas que han sufrido algún tipo de violencia de género, como en contribuir en la erradicación de la violencia de género a través de los programas de prevención y promoción de salud mental. En éstos buscamos que las personas de la comunidad desarrollen habilidades que les permitan regular sus emociones y que les permitan interactuar con las demás personas de forma pacífica, respetuosa, cuidando sus relaciones significativas y desarrollando el autocuidado en las relaciones.*

”

Irene Leniz, directora de Salud Mental UOH

Para acceder a este servicio, los estudiantes pueden solicitar una cita enviando un correo electrónico. Si al solicitar la atención psicológica, se identifica un nivel de riesgo —ya sea por sintomatología, riesgo suicida o la naturaleza de la consulta— se asignará una cita con un psicólogo dentro de las siguientes 24 horas.

La UOH cuenta con un programa de psicoterapia individual focalizada (8 sesiones), y/o terapia grupal de tiempo ilimitado, existiendo la posibilidad de una derivación a la red externa, de la cual la UAP no se desvincula y mantiene seguimiento de el/la/le paciente para garantizar el acceso y adherencia al tratamiento y flexibilidad académica si fuera necesario.

**Consentimiento Informado: documento que firman las personas que consultan, donde se explicita el resguardo de sus datos, lo cual sólo se rompe en caso de que la persona o terceros estén en riesgo.**



## IX

## Estrategia de intervención N° 9 Mecanismos de Apoyo

Ejecutada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, su objetivo es prestar beneficios de emergencia para las víctimas, tales como atención e intervención social, y/o asignación de recursos para continuidad académica o atención médica.

Desde 2022 la universidad ha habilitado mecanismos de intervención que permiten dar respuestas rápidas y personalizadas, acompañando a quienes lo necesiten de forma respetuosa y confidencial.

### Acompañamiento psicosocial

A través de una ficha de derivación, la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) canaliza casos hacia unidades especializadas como la Dirección de Equidad y Género y la Dirección de Salud Mental. En 2023, se realizaron 5 derivaciones (4 asistidas directamente y 1 mediante ficha interna).

### Becas y apoyos económicos

La universidad ha entregado becas para emergencias, residencias y transporte a estudiantes afectados por violencia intrafamiliar.

**2022-2023**
**9** Estudiantes  
beneficiados

**2023-2024**
**7** Estudiantes  
beneficiados

El presupuesto contempla **15 cupos anuales**, asegurando disponibilidad para quienes lo requieran.

### Atención médica

Si bien esta línea está activa, no se han registrado atenciones médicas específicas bajo esta estrategia. Se mantiene como recurso disponible.

La implementación de estos mecanismos de apoyo ha significado un paso importante para garantizar un entorno educativo más inclusivo y respetuoso con la diversidad de género. El desafío actual es crear una ficha de derivación específica y más ágil, que permita gestionar no solo ayudas económicas, sino también apoyo emocional y académico con mayor eficiencia.



## Conclusiones



La Universidad de O'Higgins ha avanzado en el cumplimiento de la Ley N° 21.369 mediante la creación y ejecución de una Política Integral para abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación por razones sexo-genéricas. Este esfuerzo se ha llevado a cabo a través de los modelos de prevención y de investigación, sanción y reparación, reafirmando su compromiso con los derechos humanos, la equidad de género y la erradicación de la violencia dentro de su comunidad universitaria.

Se destaca el significativo avance en relación con los indicadores del Plan de Acción, especialmente en los nueve ejes estratégicos, lo que refleja un compromiso sostenido con las metas propuestas. Las iniciativas de difusión y sensibilización, como campañas comunicacionales y talleres, han fomentado la participación activa de la comunidad, aumentando el interés en las temáticas de género.

En el ámbito de la gestión institucional, la UOH ha continuado coordinando y asesorando a diversas áreas para fortalecer la perspectiva de género en sus normativas. Además, se ha trabajado en la difusión de un "Manual de prácticas pedagógicas con enfoque de igualdad y equidad de género". Esta coordinación busca asegurar que la perspectiva de género esté integrada en todos los niveles académicos.

La capacitación ha sido otro pilar fundamental, logrando un total de 5527 asistentes a acciones formativas entre julio de 2022 y junio 2024.

Por otro lado, este reporte evidencia un notable aumento en la atención de casos de violencia y discriminación, con más de 200 personas atendidas en los últimos dos años, lo que subraya el compromiso de la UOH con el apoyo a las víctimas. Para garantizar este respaldo, se han puesto en marcha estrategias de contención y derivación a través de la Dirección de Salud Mental, asegurando que todos quienes lo soliciten reciban la asistencia necesaria.

De cara al futuro, la UOH enfrenta desafíos relacionados con la mejora continua de sus políticas y protocolos, así como la necesidad de sistematizar y difundir las experiencias de incorporación de la perspectiva de género. Se prevé la revisión del Modelo de Prevención para el año 2025, en línea con el Plan de Desarrollo Estratégico de la universidad. Este ejercicio de evaluación es crucial para identificar avances y áreas de mejora en la lucha contra la violencia y la discriminación de género, reafirmando la misión de la UOH de crear un ambiente universitario equitativo y respetuoso.



Dirección de Equidad  
de Género y Diversidades

# Dirección de Equidad de Género y Diversidades



**IMPLEMENTACIÓN**  
Ley **N° 21.369**

W W W . U O H . C L