



**APRUEBA PLAN DE TRABAJO DE LA OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO**

**COPIAPÓ, 08 de junio de 2023**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 271**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en los D.F.L. N° 37 y N° 151, de 1981, el D.S. N° 137 de 2022, las leyes N° 21.091 y N° 21.094 todos del Ministerio de Educación; el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; el D.F.L. N° 1, de 2000 y la Ley N° 19.880, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Las Resoluciones N° 18 de 2017, N° 6 y N° 7 de 2019, todas de la Contraloría General de la República; Los Decretos U.D.A. N° 10, de 2000; N° 104 de 2000 y N° 142 de 2008 y sus respectivas modificaciones y el artículo 52 de la Ley 19880:

**CONSIDERANDO:**

El Ord. N° 36, de 31 de mayo de 2023, de Director de Proyecto ATA20991, mediante el cual solicita formalizar mediante acto administrativo, Plan de trabajo de la Oficina de igualdad de oportunidades y equidad de género, según lo que indica

**RESUELVO:**

**APRUEBASE** Plan de trabajo de la Oficina de igualdad de oportunidades y equidad de género, según lo que se indica a continuación:

**PLAN DE TRABAJO 2023**

**OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO**

**1.- OBJETIVO**

El plan de trabajo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género se basa en las líneas de acción del Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación arbitraria de la Política Integral de Igualdad de Género de la Universidad de Atacama.

Desde ahí, el objetivo principal del modelo de prevención *“Es una estrategia que pretende reducir la incidencia de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en la Universidad de Atacama, esto a través de la información, sensibilización y educación de la temática de manera transversal, así como en la instalación de acciones de intervención en los distintos estamentos, que permitan la promoción de buenas prácticas orientadas al establecimiento de las relaciones igualitarias de género, amparando al derecho de toda persona a desempeñarse en ambientes universitarios seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria”* (Política Integral de Igualdad de Género UDA, 2022)

**2.- PRINCIPIOS**

La universidad de atacama establece como principios que orientan a la Política Integral de Igualdad de Género:

1. Igualdad sustantiva de Género.
2. Reconocimiento y respeto por la Diversidad y Disidencias Sexo Genéricas.
3. No discriminación arbitraria.
4. Interseccionalidad.

**3.- TRIBUTACIÓN INSTITUCIONAL**

Las acciones comprometidas en el Plan de Trabajo darán cumplimiento a objetivos declarados en distintos mecanismos institucionales y normativa nacional, las cuáles son:

1. La Política Integral de Igualdad de Género, el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, y la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
2. El proyecto *“Fortalecimiento de capacidades institucionales para una gestión efectiva e inclusiva: Primeros pasos para avanzar hacia una cultura de mejora continua”* Código ATA 20991.
3. El Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025.
4. La Ley 21.369 que aborda el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.
5. Los nuevos estándares de la CNA, específicamente la dimensión de Gestión Estratégica y



Recursos Institucionales, en su criterio n° 7 sobre “gestión de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión”.

4.- CARTA GANTT DE ACTIVIDADES:

PROYECTO	N°	ACCIONES	TRIBUTACIÓN	VERIFICADORES	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE					
1.1	1	Propender a la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, neutro -no binario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Integral de Igualdad de Género</li> <li>- Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria</li> <li>- ATA 20991(R.15-16)</li> </ul>	Manual de lenguaje inclusivo y no sexista, neutro -no binario Decretado.	OIOEG - CIOEG	Reunión Comisión						X	X	X										
					OIOEG	Propuesta Manual de Lenguaje Inclusivo y no sexista, neutro -no binario									X									
					OIOEG	Consideración de asesoría experta en la materia											X							
					OIOEG - CIOEG	Trabaja en Comisión								X	X	X	X							
					OIOEG - CIOEG	Decretar Manual de lenguaje Inclusivo y no sexista, neutro -no binario											X							
					O.I.O.E.G	Socializar Manual de lenguaje Inclusivo y no sexista, neutro -no binario											X		X	X				
1.2	2	Propiciar adecuaciones curriculares en carreras de pre o postgrado, tales como incorporación de contenidos y desarrollo de asignaturas electivas en derechos humanos, violencia y discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Integral de Igualdad de Género</li> <li>- Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria</li> <li>- ATA 20991 (R.22)</li> </ul>	Actualización de programas de estudios que incluyen contenidos con enfoque de Género y DD.HH	VRA - Dirección de Pregrado - OIOEG	Levantamiento información programas de estudios Incluyan contenido con enfoque de Género y DD.HH		X					X											
					VRA - Dirección de Pregrado - OIOEG	Análisis del levantamiento de información (Incluye contenidos Género y DD.HH, cumplen con el estándar requerido)		X			X		X											
					VRA - Dirección de Pregrado - OIOEG	Plan de acción para intervenir en aquellas carreras que declaran cumplir con el contenido pero no cumplen con el estándar (Res. Exenta N° 382, Registro I, de 21 de noviembre de 2022 que aprueba implementación y seguimiento del Plan de Acción (Res. Exenta N° 382)		X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					VRA - Dirección de Pregrado - OIOEG	Evaluación de la implementación del Plan de Acción (Res. Exenta N° 382)																X	X	
1.3	3	Fomentar la colaboración con organismos y/o entidades públicas o privadas, con o sin fines de lucro, dedicadas a la asistencia, protección y reeducación con el fin de mejorar la red de derivación especializada en materia de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Integral de Igualdad de Género</li> <li>- Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria</li> </ul>	Públicas o privadas	OIOEG	Reuniones de coordinación con Organizaciones de la sociedad civil feministas, de mujeres, diversidad y disidencias sexuales.				X		X		X					X					
					OIOEG	Reuniones de Coordinación				X		X		X							X			
					OIOEG	Reuniones de Coordinación				X			X										X	
					OIOEG	Reuniones de Coordinación con Ministerio Público (LURAVIT)												X						X
					OIOEG	Mesa Intersectorial de							X					X						X
					OIOEG	Determinar Metodología de								X		X								
1.3	3	Diagnosticar a través de mecanismos que identifiquen las actividades,			OIOEG	Aplicación de estudio							X											
					OIOEG																			

RECESO UNIVERSITARIO





N°	ACCIONES	TRIBUTACIÓN	VERIFICACIONES	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
2.1	Difusión	P.D.E. - Política Integral de Igualdad de Género - Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria - ATA 20991 (R.16)	Planes, Programas de actividades, Actas de Reuniones, Listados de Asistencias, Material audio-visual, Registro Fotográfico	OIOEG	Entrega de información que facilite la comprensión y detección de conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria, a través del uso de recursos tecnológicos, estrategia comunicacional, ferias preventivas, entre otras				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
					Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo.			X					X								X	
					Difusión de las funciones que compete desarrollar a las unidades encargadas de la promoción, prevención, investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria										X	X	X	X				
				OIOEG - DIVIC	Actualización estrategia de comunicación con la finalidad de socializar Política, Ordenanzas, protocolos y reglamentos institucionales sobre la materia																X	X
2.2	Sensibilización	P.D.E. - Política Integral de Igualdad de Género	Planes, Programas de actividades, Actas de Reuniones, Listados de Asistencias, Material audio-visual,	OIOEG	Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
2.3	Capacitación	P.D.E. - Política Integral de Igualdad de Género - Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria	Planes, Programas de actividades, Actas de Reuniones, Listados de Asistencias, Material audio-visual, Registro Fotográfico	OIOEG	Procesos de capacitación y especialización con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas para el abordaje de la violencia de género, derechos humanos y discriminación arbitraria, dirigido a todos los estamentos de la comunidad Universitaria.						X			X				X				
				OIOEG - RRHH	Promoción de la formación en enfoque de género en el Departamento de Recursos Humanos, de manera de implementar acciones preventivas en las labores que le competen desarrollar.						X				X					X		
2.4	Integración	Política de Igualdad de Género - Modelo de Prevención frente a conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación arbitraria.	Contratos con incorporación de las alumnas	RR.HH - OIOEG	Promover la implementación de procesos de reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género y con énfasis en la prevención del acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y/o de género.	Modificación del Manual de Reclutamiento								X								
				OIOEG - Contraloría	Revisión de la incorporación de la Política Integral y sus modelos de prevención, sanción e investigación en todos los contratos suscritos por la Universidad.									X	X						X	
				OIOEG - DAE - RR.HH	Establecer mecanismos que promuevan medidas de conciliación familiar, personal y laboral, dirigidas a la comunidad estudiantil de la Universidad de Atacama.																X	X

**2. Prevención del acoso, violencia de género y discriminación a arbitraria**





# UNIVERSIDAD DE ATACAMA

VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL  
Departamento de Recursos Humanos

			OIDEG - Rectoría	Impulsar la paridad de género en los órganos de Gobierno Universitario.	Ejecutado														
--	--	--	------------------	---	-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LINEA DE INTERVENCIÓN	N°	ACCIONES	TRIBUTACIÓN	VERIFICADORES	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO
3. Atención Bio-Psico-Socio-Jurídica	3.1	Gestionar el procedimiento de atención y denuncia de manera protocolizada con la finalidad de agilizar y dar respuestas oportunas ante situaciones de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.	Política de Igualdad de Oportunidades - Modelo de Prevención - Ordenanza de Investigación y conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación arbitraria.	Registro de atenciones OIDEG	O.I.O.E.G	En ejecución		X	RECESO UNIVERSITARIO										

LINEA DE INTERVENCIÓN	N°	ACCIONES	TRIBUTACIÓN	VERIFICADORES	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO
4. Prevención frente a la violencia	4.1	Aplicación de medidas administrativas de protección dispuestas en el Modelo de Investigación y Sanción	Política de Igualdad de Género - Modelo de Prevención - Modelo de Investigación y Sanción		Función propia de la Fiscalía Especializada	N/A			RECESO UNIVERSITARIO										
	4.2	Dependen caso, activación de redes externas con instituciones como el Ministerio Público, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y otros, con el objeto de brindar protección efectiva en aquellos casos en que no se activa necesariamente el procedimiento interno, o bien, cuando se trate de una situación que revista las características de delito.	Política de Igualdad de Género - Modelo de Prevención - Modelo de Investigación y Sanción		Función propia de la Fiscalía Especializada	N/A													



de Género	Existencia de una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación, con personal debidamente capacitado.	Política de Igualdad de Género - Modelo de Prevención - Modelo de Investigación y Sanción		Función propia de la Fiscalía Especializada	N/A									
	4.4 Aplicación de medidas que eviten la victimización secundaria en la primera instancia.	Política de Igualdad de Género - Modelo de Prevención - Modelo de Investigación y Sanción		Función propia de la Fiscalía Especializada	N/A									
	4.5 Para el caso de instruirse procedimientos disciplinarios a partir de denuncias por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación, aplicar como metodología en la investigación la perspectiva de género y el enfoque de Derechos	Política de Igualdad de Género - Modelo de Prevención - Modelo de Investigación y Sanción		Función propia de la Fiscalía Especializada	N/A									



# UNIVERSIDAD DE ATACAMA

VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL  
Departamento de Recursos Humanos

	ACCIONES	TRIBUTACIÓN	VALIDACIÓN	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
5. Reparación del daño por violencia de Género	S 1 Establecimiento de medidas necesarias para que las personas afectadas puedan continuar ejerciendo estudios y/o labores de la mejor manera posible, en el contexto universitario	- Política Integral de Igualdad de Género  - Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación arbitraria.	Actas reuniones, Listas de Asistencias, Fotos.	OIOEG	Reunión con DAE, Bienestar Estudiantil, Secretaría de Estudios, Fiscalía Especializada con la finalidad de compartir las medidas preventivas que podrán ser aplicadas a quienes se encuentren dentro de un procedimiento formalizado						X				X		
	S 2 brindadas por profesionales del área de la psicología con especialización en Intervención Psicológica con Perspectiva de Género, con la finalidad de reparar el daño ocasionado en personas afectadas por hechos constitutivos de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.	- Política de Igualdad de Oportunidades  - Modelo de Prevención  - Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación arbitraria.	Registro de atenciones OIOEG	O.I.O.E.G	Sin ejecución		RECESO UNIVERSITARIO			X	X	X	X	X	X	X	X

Anótese y remítase a la Contraloría de la Universidad para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.



SECRETARIA  
CAMILA VILLALOBOS PINTO  
Secretaria(s) General



FORLÍN AGUILERA OLIVARES  
Rector

- FAO/CVP/CZB/pca  
Distribución
- Contraloría Interna
  - Director proyecto: sr. Feijoo M.
  - OIOEG
  - Decretación
  - Archivo Institucional

VISO  
15 JUN 2023  
CARLOS PEREZ SAAVEDRA  
CONTRALOR  
UNIVERSIDAD DE ATACAMA

