



PTU/LMG/AMS/MZS/JHC/DMR/CPG

APRUEBA ORIENTACIONES TÉCNICAS 2026 DEL PROGRAMA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, DE LA UNIDAD VIOLENCIAS DE GÉNERO DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 00712/2025

SANTIAGO, miércoles, 12 de noviembre de 2025

VISTOS:

Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Ley 19.653), de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia; Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley N° 19.023, que crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y sus modificaciones; Decreto Supremo N°55, del año 2022, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, cuya prórroga se encuentra en trámite; Resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un Servicio Público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el/la Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y tiene por objeto, ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.

2.- Que el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene por misión “Fortalecer el ejercicio pleno de los derechos y la autonomía de la diversidad de mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas para la Igualdad formal y sustantiva, considerando los enfoques de: género, territorial e interseccional”.

3.- Que, el Programa Recuperación del Ejercicio de la Autonomía para Víctimas y Sobrevivientes de Violencia de Género, se enmarca en las políticas públicas dirigidas a fortalecer la autonomía física de las mujeres en su diversidad y contribuye a uno de los objetivos estratégicos del SernamEG, el cual es “Aumentar el ejercicio del derecho de la diversidad de mujeres a una vida libre de violencias de género a través de la prevención, atención y reparación”.



4. Que, las Orientaciones Técnicas que por este acto se aprueban, tienen por propósito entregar un marco general para la implementación del Programa por parte de las entidades ejecutoras, señalando los contenidos técnicos mínimos para su ejecución territorial.

5. Que, mediante Memorandum N°447/2025, de Dirección Nacional, de fecha 16 de septiembre de 2025, se autorizan las Orientaciones Técnicas 2026 de los Programas de la Unidad de Violencias de Género, específicamente del Programa Prevención de las Violencias de Género.

6. Que, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.023, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, corresponde a la Directora Nacional, en el ejercicio de sus funciones, dictar el acto administrativo que apruebe dicho instrumentos.

RESUELVO:

PRIMERO: APRUÉBENSE las Orientaciones Técnicas del Programa Prevención de las Violencias de Género, año 2026 de la Unidad Violencias de Género del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuyo texto íntegro forma parte de la presente Resolución Exenta y se transcriben a continuación:



ORIENTACIONES TÉCNICAS 2026

PROGRAMA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

UNIDAD VIOLENCIAS DE GÉNERO

Elaborado por:

Jefatura de Unidad – Rocío Miranda Vargas

Coordinador del Programa – Rubén Arenas Rodríguez

Profesional Nivel Central – Fernanda Valenzuela Vergara

Profesional Nivel Central – Joaquín Rubio Schweizer

Profesional Nivel Central – Valentina Santibáñez Aliaga

Profesionales Regionales Programa Prevención de las Violencias de Género

OCTUBRE 2025



ÍNDICE

1.1 FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA:	3
1.2. OBJETIVOS:	4
1.3. POBLACIÓN	4
1.4. COMPONENTES	5
1.5. FLUJO DE INTERVENCIÓN:	7
1.6. DESCRIPCIÓN DE CADA ETAPA DE LA INTERVENCIÓN:	7
1.7. DURACIÓN DE LA INTERVENCIÓN Y PERÍODO DE EJECUCIÓN:	13
1.8. COBERTURAS	13
1.9. AJUSTE DE COBERTURAS DE ACUERDO A REALIDAD TERRITORIAL:	14
1.10. IRRADIACIÓN:	14
1.11. FLUJO DE PARTICIPACIÓN Y DEFINICIONES:	15
1.12. INFRAESTRUCTURA MÍNIMA REQUERIDA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA:	15
1.13. COORDINACIÓN INTERSECTORIAL:	16
1.14. COORDINACIÓN ENTRE PROGRAMAS DE SERNAMEG EN EL TERRITORIO	16
PARTE 2: GESTIÓN PROGRAMÁTICA	17
2.1. INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN PROGRAMÁTICA	17
2.2. REPORTE DE LA GESTIÓN PROGRAMÁTICA (SGP):	19
2.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN PROGRAMÁTICA	20
2.4. CUIDADO DE EQUIPOS:	23
PARTE 3. FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL EJECUTOR	24
3.1. EJECUTOR	24
3.2. CONTRAPARTE TÉCNICA	25
3.3. CONTRAPARTE FINANCIERA - ADMINISTRATIVA:	25
3.4. EQUIPO TÉCNICO A CARGO DE LA INTERVENCIÓN:	26
3.5. PERFILES DE CARGO Y REQUISITOS EQUIPO TÉCNICO:	28
3.6. PROCESO DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN:	28
3.7. TÉRMINO DE CONTRATO:	29
PARTE 4: FUNCIONES Y OBLIGACIONES SERNAMEG	29
4.1 DIRECTORA REGIONAL:	29
4.2 ENCARGADA O ENCARGADO REGIONAL DE GESTIÓN DE PROGRAMAS	30
4.3 ENCARGADA O ENCARGADO REGIONAL DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO	30
4.4 ENCARGADA O ENCARGADO REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:	31
4.5 ABOGADA O ABOGADO REGIONAL:	31
ANEXOS	32
CRONOGRAMA DE TRABAJO	32
FLUJO DE CAJAS	35
INSTRUMENTOS ROGRAMÁTICOS	41



PARTE 1 ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

1.1 FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA:

El Programa de Prevención de las Violencias de Género (VG), se enmarca en las políticas públicas dirigidas a fortalecer la autonomía física de las mujeres en su diversidad y contribuye a uno de los objetivos estratégicos del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género que busca *promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias*, a través de la ejecución de programas con enfoque de género, intersectorial e interseccional, relacionados con la prevención, protección, atención y reparación, asesorados y supervisados técnicamente por la Unidad Programática Violencias de Género.

El año 2024 se materializa el rediseño del programa de Prevención, pasando desde procesos individuales de sensibilización y capacitación, a una intervención con y desde las comunidades, a través de organizaciones sociales y educativas, se amplía el foco de las violencias de género¹, incluyendo a las diversidades sexo genéricas. Además, se cambia la población objetivo, pasando desde el trabajo con jóvenes a organizaciones sociales y educativas, sin restricción de rango etario. De esta forma, también se adopta un enfoque comunitario y participativo para la intervención.

Por otra parte, cabe mencionar que el Programa de Prevención de las Violencias de Género, se alinea con los avances de nuestro país en el marco normativo, específicamente con la promulgación de la Ley N°21.675 que tiene como objetivo “prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”.

En su artículo 8, la ley establece que los Estados deben adoptar medidas para prevenir las violencias de género, atendiendo a los siguientes objetivos:

1. “Promover en todas sus actuaciones el enfoque de género y derechos humanos, para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, especialmente su derecho a una vida libre de violencia”.
2. “Promover la igualdad de derechos, a fin de eliminar toda forma de discriminación arbitraria por motivos de género”.
3. “Fomentar la modificación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalicen y reproduzcan la discriminación arbitraria contra las mujeres o exacerben la violencia en contra de ellas”.
4. “Promover una cultura ciudadana de respeto irrestricto a los derechos de las mujeres y el total rechazo a cualquier forma de violencia en su contra”.

De acuerdo a lo anterior, el programa de Prevención se alinea con estos objetivos, especialmente con el tercero y el cuarto, al realizar intervenciones socioeducativas que contribuyen a que las organizaciones desarrollen herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades de participación e influencia.

El presente documento tiene por propósito entregar las orientaciones técnicas generales para la implementación del programa por parte de las entidades ejecutoras, señalando los contenidos técnicos mínimos para su ejecución territorial.

¹Se entenderá por violencia de género la definición propuesta por ONU, que la describe como “actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género”, que se origina en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas” subrayando “el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia”. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>



1.2. OBJETIVOS:

Objetivo general

El Programa Prevención de las Violencias de Género tiene como objetivo contribuir a que las organizaciones sociales y educativas de Chile cuenten con herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades.

Objetivos específicos

- Desarrollar procesos de aprendizaje en las organizaciones sociales y educativas para fortalecer la comprensión y abordaje de las Violencias de Género, e identificar elementos que fortalezcan su prevención en las comunidades.
- Acompañar el diseño e implementación de planes de trabajo por parte de las organizaciones sociales y educativas, para promover el desarrollo de herramientas de prevención de la violencia de género en sus comunidades.
- Promover en las organizaciones sociales y educativas el desarrollo de herramientas de prevención de las violencias de género a través de actividades de difusión, las cuales puedan replicar en sus comunidades.
- Promover el desarrollo de herramientas de prevención de las violencias de género en las organizaciones sociales y educativas, y en sus comunidades, a través de coordinaciones con redes locales e institucionales.

1.3. POBLACIÓN:

La población objetivo del programa está compuesta por organizaciones sociales y educativas que se ubiquen, vinculen y/o trabajen en las comunas en las que se implementa el programa.

Asimismo, la población beneficiaria corresponde a las organizaciones sociales y educativas identificadas en el mapeo que realiza el Equipo Territorial como primer paso de la estrategia del programa, y que cumplen con los siguientes criterios: 1) Declaran el compromiso de ingresar al programa mediante la firma de una carta de compromiso y 2) Declaran que dentro de las actividades de su organización se relacionan con otras organizaciones y/o intervienen en su comunidad, es preciso señalar con cuántas organizaciones se vinculan.

Las organizaciones sociales corresponden a asociaciones autónomas del Estado y del mercado, formales e informales, que se vinculan con alguna comunidad. Es decir, se considerarán como organizaciones sociales las Juntas Vecinales, Clubes Deportivos, Fundaciones u ONG sin fines de lucro, sindicatos, agrupaciones artístico culturales, entre otras. También, se consideran a agrupaciones o colectivos informales que se reúnen en función de un objetivo común y tengan posibilidad de irradiar mediante un plan de trabajo. Los Servicios e Instituciones públicas no forman parte del grupo objetivo, ya que no son autónomas del Estado.

Por otro lado, las organizaciones educativas se refieren a aquellas relacionadas a la educación, que emergen en torno a establecimientos educativos, tales como; Colegios, Liceos, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades. En este sentido, se contemplan a las agrupaciones de apoderados/as, asociaciones de centros de alumnos/as, secretarías de género u otras vinculadas directamente a la educación, como colectivos de estudiantes con fines específicos. Por ejemplo, grupos ecologistas, grupos de teatro, ciencias, etc. Los colegios o universidades como tal, no corresponden a la definición de organización educativa, sino más bien son instituciones que se constituyen como comunidades educativas y que albergan a distintas organizaciones.

Cada región, mediante los/as Encargados/as Regionales del programa y sus Directoras/es Regionales, pueden definir criterios específicos que deben cumplir las organizaciones para participar del programa en sus territorios. Por ejemplo, se puede establecer que las



organizaciones sociales tengan un mínimo de integrantes, poseer o no personalidad jurídica, vincularse con una cantidad determinada de personas u otras organizaciones, entre otros. Estos criterios deben quedar establecidos en el documento "Lineamientos Regionales" .

Las organizaciones son identificadas mediante un **mapeo territorial** que deberán realizar el/la/los/las profesionales territoriales y luego son contactadas e invitadas a participar.

Además, para acceder al programa, es decir, para convertirse en población beneficiaria, deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

1. Declarar el compromiso de ingresar al programa mediante la firma de una carta, en la cual se indique claramente que dentro de las actividades de su organización se relacionan con otras organizaciones y/o intervienen en sus comunidades.
2. Seleccionar un Consejo Asesor Preventivo (CAP), que participará en el programa en representación de la organización, el cual estará integrado por participantes designados por la misma, estableciendo como criterio un mínimo de 5 personas, y la asignación de un/a coordinador/a del CAP. Para las organizaciones que cuentan con 5 o menos integrantes, deberán participar al menos 2 personas en el Consejo. Mientras que aquellas que tengan entre 6 y 10 integrantes, deberán participar al menos 3 en la conformación del CAP.

El CAP tiene la funcionalidad de facilitar la intervención con la organización y asegurar su correcta evaluación, ya que las pautas de evaluación del programa se aplicarán exclusivamente a este. Sin embargo, en las demás actividades, pueden participar todos/as los/as integrantes de la organización que se quiera, previo acuerdo con el/la/los/las profesionales territoriales.

1.4. COMPONENTES

El Programa de Prevención de las Violencias de Género cuenta con dos componentes, los cuales serán implementados mediante un modelo híbrido de intervención (presencial y/o remoto), en función de las necesidades de cada organización. Los componentes se describen a continuación.

Componente 1: Sensibilización y formación para prevenir las violencias de género:

a) Objetivo del componente:

Generar procesos de sensibilización y formación en organizaciones sociales y educativas para identificar los valores, estereotipos y prejuicios que fomentan las VG en sus comunidades.

b) Descripción del bien o servicio:

El primer componente consiste en un proceso de sensibilización y formación mediante charlas, talleres, conversatorios u otros, que entregan herramientas teórico prácticas a las organizaciones para identificar los valores, estereotipos y prejuicios que fomentan las violencias de género.

A continuación, se nombran todos los pasos que contempla el componente, los cuales serán explicados en el punto 1.6.

- Reunión inicial con la organización: definición de objetivos, metodología y conformación del CAP.
- Firma de carta de compromiso de la organización, acuerdos de buen trato y consentimiento informado en caso de que corresponda.
- Aplicación de pauta de conocimientos (línea base) a integrantes del CAP.
- Diseño de cronograma de actividades (charlas, talleres u otros).



- Implementación de las actividades definidas en el cronograma (proceso de sensibilización y formación).
- Realización de taller práctico para diseñar un plan de trabajo con acciones de irradiación hacia la comunidad, que promueva la prevención de las VG.
- Evaluación: aplicación de pautas de evaluación del programa a integrantes del CAP.
- Selección de organizaciones que pasarán al componente 2.

Finalmente, es importante destacar que este componente es requisito para el segundo, es decir, todas las organizaciones sociales y educativas deben participar de las actividades de sensibilización y formación para ser parte del programa y acceder a los demás servicios. En este sentido, se considerarán organizaciones egresadas del componente 1, a todas aquellas que completen cada una de las actividades descritas para el componente incluyendo la aplicación de las pautas de evaluación.

Aquellas organizaciones que finalicen el componente 1, pero que, por alguna razón, no continúen, en el mismo año el componente 2, podrán excepcionalmente reingresar a éste el siguiente año para desarrollar directamente el segundo componente.

c) Duración del componente:

El componente tiene una duración máxima de 4 meses.

Componente 2: Acompañamiento a organizaciones sociales y educativas para prevenir las violencias de género en sus comunidades:

a) Objetivo del componente:

Implementar un plan de trabajo con organizaciones sociales y educativas, que promueva la prevención de las violencias de género en sus comunidades mediante acciones de irradiación.

b) Descripción del bien o servicio:

Consiste en un proceso de asesoría a cada organización participante, para que diseñen y ejecuten un plan de trabajo que les permita promover la prevención de las violencias de género en sus comunidades.

Para acceder a este componente, las organizaciones deben haber egresado del componente 1 y ser seleccionadas por el/la/los/las profesionales territoriales. En base a ciertos criterios que se detallarán en el punto 1.6.

A continuación, se nombran todos los pasos que contempla el componente:

- Levantamiento de necesidades de la organización y su territorio en relación a la prevención de las VG.
- Revisión y ajuste del diseño del plan de trabajo.
- Implementación de las etapas y actividades del plan de trabajo.
- Evaluación: aplicación de pautas de evaluación del programa a integrantes del CAP.

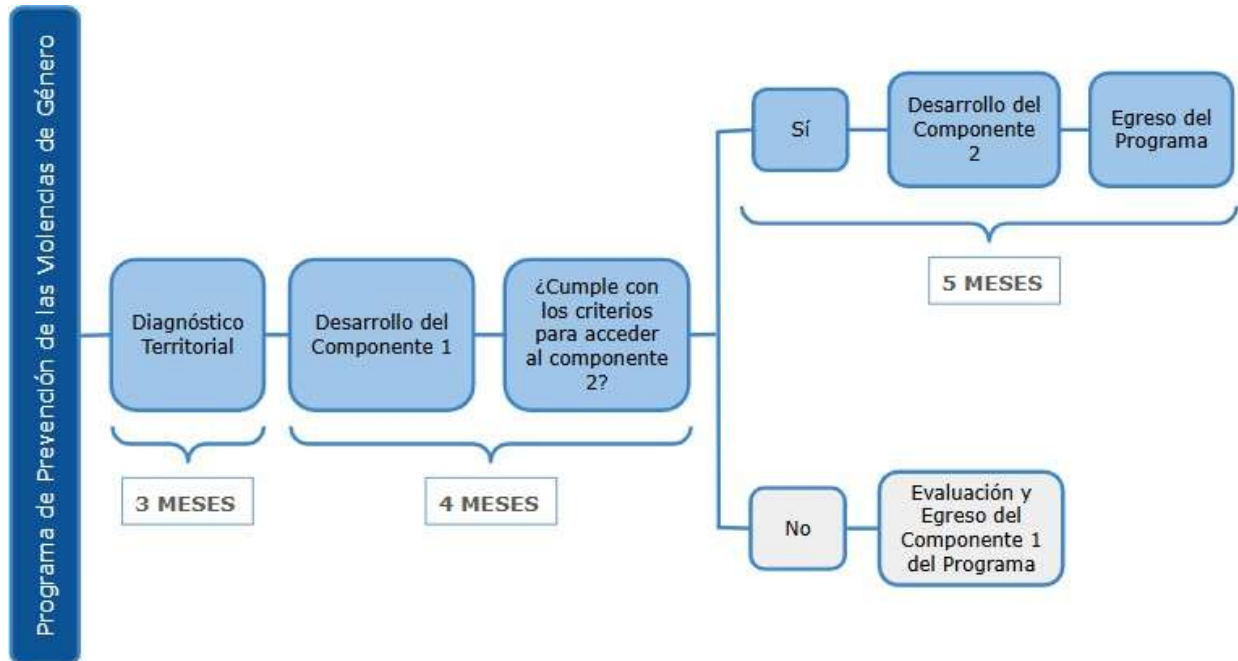
c) Duración del componente:

El componente tiene una duración máxima de 5 meses.

1.5. FLUJO DE INTERVENCIÓN:

A continuación, se muestra un esquema del flujo de la intervención, la cual será explicada en detalle en el próximo apartado.

Diagrama N°1: Flujo de intervención Programa de Prevención de las Violencias de Género



Fuente: Unidad Programática Violencias de Género, 2026.

1.6. DESCRIPCIÓN DE CADA ETAPA DE LA INTERVENCIÓN:

La estrategia de intervención la desarrollarán profesionales de las ciencias sociales, denominados Encargadas/os Territoriales (ET), distribuidos en los distintos territorios, en concordancia a su extensión geográfica, prevalencia de violencias de género y a las necesidades y características de las organizaciones sociales y educativas.

Las etapas de intervención son las siguientes:

Etapa 1 "Diagnóstico territorial"

Las/os profesionales deben realizar mapeos territoriales para identificar a las organizaciones sociales y educativas que se ubiquen, vinculen y/o trabajen en las comunas en las que se implementa el programa.

La metodología de mapeos es una herramienta de diagnóstico territorial y de caracterización de las organizaciones existentes, que considera un enfoque comunitario y participativo (ver anexo 6). Asimismo, implica una aplicación dinámica y permanente, en el sentido de que no se agota en un solo ejercicio, sino que se retroalimenta y cambia, así como también cambian las condiciones particulares de los territorios y de las organizaciones en su diversidad. Por lo mismo, esta herramienta es de uso y consulta permanente en el desarrollo del programa en sus distintas etapas. De todas formas, se establece que en los 3 primeros meses de implementación del programa se debe dar prioridad al proceso de diagnóstico territorial, a través de acciones de difusión del programa, coordinación intersectorial, preparación metodológica y desarrollo de los mapeos territoriales.

Una vez que las organizaciones hayan sido identificadas, el/la/los/las profesionales territoriales se pondrán en contacto con éstas para invitarlas a ingresar al programa. Para ello, pueden utilizarse diversas estrategias de convocatoria y difusión, como charlas de sensibilización para introducir a las organizaciones en la prevención de las Violencias de Género (VG), hitos comunicacionales, entre otras actividades que permitan una



familiarización con el programa y la vinculación con el mismo (para más detalles, se recomienda revisar el Manual de Intervención Comunitaria en el Anexo 1).

Luego de que se haya realizado este proceso, las organizaciones deben firmar una carta en la que declaren su compromiso de participación y que dentro de sus actividades se relacionan con otras organizaciones y/o intervienen a nivel comunitario (ver Anexo 3). Se podrán establecer otros compromisos en función de los lineamientos regionales que defina SernamEG en conjunto con el ejecutor.

Cuando los el/la/los/las profesionales territoriales cuenten con el total de cartas de compromiso de las organizaciones, se da comienzo a la siguiente etapa, la cual marca el inicio del componente 1 "Sensibilización y Formación".

Etapa 2 "Coordinación inicial"

El/la/los/las profesionales territoriales deben gestionar reuniones con las organizaciones participantes del programa por separado (la intervención es diferenciada para cada organización).

En estas instancias, se dan a conocer los objetivos del programa, los contenidos a abordar, se ajusta la metodología y se define quienes participarán en representación de la organización, mediante la conformación de un "Consejo Asesor Preventivo (CAP)".

El Consejo permitirá facilitar la intervención de el/la/los/las profesionales territoriales definiendo un grupo estratégico con el cual realizar las actividades del programa, lo cual no implica que no puedan asistir otros/as integrantes de la organización a las charlas, talleres, dinámicas, etc. Por otra parte, el CAP debe cumplir los criterios de conformación mencionados en el apartado 1.3 de Población.

En relación a los contenidos y metodología, el componente de Sensibilización y Formación define ciertas herramientas transversales, las cuales se dividen en cuatro módulos; 1) sensibilización y conocimiento sobre la violencia, enfoque de género y masculinidades; 2) presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante VG; 3) participación comunitaria con enfoque de género y; 4) estrategias de detección temprana de las VG. Dentro de éstos, existen diversas sub temáticas que pueden ser abordadas con las organizaciones (ver Caja de Herramientas).

Para la implementación del programa, es obligatorio realizar el primer módulo y se sugiere que el proceso formativo completo, contemple la realización de tres de los cuatro módulos existentes. Sin embargo, no es necesario desarrollar todas las temáticas que estos contienen, por lo que se sugiere trabajar con un mínimo de 3 de los 4 módulos. Además, el programa admite la posibilidad de abordar otros tópicos en función de las necesidades emergentes de las organizaciones.

Por otra parte, si bien este componente busca entregar conocimientos teórico-prácticos, la metodología específica para llevar a cabo este objetivo puede variar en función de las organizaciones, por lo que no existe un número predeterminado de actividades, ni un formato tipo. En este sentido, se pueden priorizar actividades como charlas, talleres, conversatorios, etc. Pueden ser en formato remoto, presencial o mixto, incluir actividades experienciales de sensibilización, entre otras especificaciones que se definan en coordinación con el CAP.

Etapa 3 "Aplicación de pauta de conocimientos"

Antes de comenzar la intervención, el/la/los/las profesionales territoriales deben aplicar una pauta de evaluación a los/as integrantes del CAP, para medir sus conocimientos respecto a la prevención de las violencias de género (ver Anexo 12). Esta pauta, en ningún caso tiene por finalidad ser una evaluación individual de los conocimientos que posee cada integrante del CAP, sino que es un instrumento que permite establecer una línea base de la organización



en su conjunto y luego contrastar con la línea de salida al finalizar el programa. De esta forma, se determinará si existió un aumento de los saberes en materia de prevención. En este sentido, la pauta mide la efectividad de la intervención que realiza el programa. Por lo mismo, la pauta se puede aplicar de manera grupal o individual a cada uno/a de los integrantes del CAP. Siendo relevante la coherencia en su forma de aplicación, por ejemplo: si la línea base fue aplicada de manera individual, la línea de salida debe mantener el mismo formato (Ver anexo 12).

Lo anterior debe ser explicitado a las organizaciones a modo de encuadre, para evitar resistencias y que la instancia sea percibida como amenazante.

Etapa 4 “Definición de cronograma”

El/la/los/las profesionales territoriales, en conjunto con el CAP, diseñan un cronograma de actividades, que considera las actividades de sensibilización y formación, según lo acordado en la etapa de coordinación inicial y en función de los resultados de la pauta de evaluación que establece la línea base (ver anexo 24).

Etapa 5 “Implementación de las actividades de sensibilización y formación”

En esta etapa corresponde implementar el cronograma. Es decir, la organización, a través de su CAP y todos las y los integrantes que decidan participar, comienzan su proceso de sensibilización y formación para identificar valores, estereotipos y prejuicios que fomentan las violencias de género. La implementación está a cargo de el/la/los/las profesionales territoriales del programa.

Etapa 6 “Taller Práctico”

Una vez finalizado el proceso de sensibilización y formación, el/la/los/las profesionales territoriales coordinan con el CAP la realización de un taller práctico, que tiene como objetivo diseñar un plan de trabajo que le permita a la organización, en un futuro, generar acciones de irradiación a su comunidad o hacia otras organizaciones con las que se vincula, para prevenir las violencias de género.

Se busca que la organización se quede con el diseño del plan como un insumo que puede utilizar y poner en práctica, ya sea mediante su participación en el componente 2 o de forma autónoma en un futuro cercano.

Desde SernamEG se entrega una propuesta metodológica para esta actividad (ver Anexo 7), sin embargo, puede modificarse en conjunto con el CAP, para que se ajuste a las necesidades de la organización. Como en las demás instancias, en el taller práctico pueden participar todas/os los/as integrantes de la organización que deseen.

Etapa 7 “Selección de organizaciones para el componente 2”

Finalizada la implementación del componente 1, el/la/los/las profesionales territoriales, con apoyo del Encargado/a Regional, realizarán una selección de aquellas organizaciones que egresaron de dicho componente y que serán convocadas para participar del componente 2 del programa, de acuerdo a los siguientes criterios: 1) la organización declara el compromiso de ser parte del segundo componente; 2) la organización manifiesta la necesidad de profundizar sus herramientas para prevenir las VG; 3) la organización compromete la realización (no sólo el diseño) de acciones de irradiación de las herramientas preventivas adquiridas.

Etapa 8 “Evaluación correspondiente al componente 1 o al egreso del programa”:



El/la/los/las profesionales territoriales gestionan la evaluación del componente 1 o la evaluación del programa en el caso de que la organización egrese en esta etapa.

Al término del componente 1, se aplicará una pauta de evaluación para medir la identificación de valores, estereotipos y prejuicios de género (ver Anexo 13).

Las organizaciones que no continúen en el componente 2, deberán responder una evaluación, que consiste en una escala para determinar la obtención de herramientas de prevención de las violencias de género en la organización. Esta escala se puede aplicar al finalizar el programa o de manera paulatina a medida que se avanza con la intervención (los detalles de su aplicación se especifican en el Anexo 14). Además, si la organización egresó en esta etapa, deberá responder la línea de salida de la pauta de conocimientos (ver Anexo 12) y un cuestionario para evaluar el diseño e implementación del programa (ver Anexo 15).

Todas las pautas de evaluación son respondidas por los/as integrantes del CAP, y se considerará el promedio de sus puntajes como el resultado de la organización.

Etapa 9 “Levantamiento de necesidades”

Con las organizaciones seleccionadas por el/la/los/las profesionales territoriales, se inicia la implementación del componente 2, mediante un levantamiento de las necesidades de la organización y su comunidad en relación a la prevención de las violencias de género. Este levantamiento se realiza a través de metodologías participativas, como, por ejemplo, grupos focales, encuestas, diseño de un árbol de problemas, entre otras.

Etapa 10 “Revisión y ajuste del diseño del plan de trabajo”

Una vez que el/la/los/las profesionales territoriales cuentan con los resultados del levantamiento de necesidades, estos se presentan a la organización y, en función de los mismos, se ajusta el plan de trabajo diseñado en el taller práctico correspondiente al componente 1.

En el plan se deben definir claramente sus objetivos, actividades, metodologías, productos, plazos y técnicas de evaluación. Asimismo, el diseño tiene que orientarse a acciones de irradiación en la comunidad, que promuevan la prevención de las violencias de género (ver Anexo 9). Además, es importante aclarar que no hay un número de actividades pre definido para el plan, esto dependerá de sus objetivos y de las necesidades específicas de las organizaciones.

Al igual que en el componente 1, el proceso de intervención con la organización contempla el desarrollo y promoción de las siguientes herramientas preventivas:

- Sensibilización y conocimiento sobre la violencia, enfoque de género y masculinidades.
- Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante VG.
- Participación comunitaria con enfoque de género.
- Estrategias de detección temprana de las VG.

Es decir, el plan de trabajo permitirá reforzar estas herramientas en la organización, y al mismo tiempo en su comunidad de influencia. Sin embargo, no es obligatorio que se aborden módulos específicos ni la totalidad de estos. Solamente se deberá velar porque los objetivos del plan tributen de alguna manera a estos contenidos transversales, sin perjuicio de que puedan desarrollarse temáticas o estrategias que no estén contempladas en ellos.

Etapa 11 “Implementación de las actividades del plan de trabajo”:

Finalizado el ajuste del plan de trabajo, comenzará su implementación con la asesoría de el/la/los/las profesionales territoriales.



Algunas de las actividades que se pueden realizar como parte del plan de trabajo son, por ejemplo, diseño de protocolos preventivos y de abordaje de las VG dentro y hacia fuera de la organización, generación de alarmas comunitarias ante casos de VG, fortalecimiento de redes estratégicas para prevenir las VG, actividades de difusión y sensibilización hacia la comunidad, entre otras.

Etapa 12 “Evaluación del componente 2 y egreso del programa”

En esta etapa, el CAP evalúa el diseño e implementación del programa mediante la aplicación de un cuestionario entregado por el/la/los/las profesionales territoriales (ver Anexo 15). Cabe mencionar, que este cuestionario sólo será aplicado una vez, por lo que las organizaciones que pasaron al segundo componente sólo deben contestar al finalizar la ejecución de este.

Además, al terminar el componente 2, se debe asegurar que la escala para determinar la obtención de herramientas de prevención de las violencias de género en la organización se haya completado en su totalidad (ver Anexo 14). Tal como se dijo en la Etapa 8, esta escala se puede aplicar al finalizar el programa (todas las actividades evaluativas en una misma instancia) o de manera parcial a medida que se avanza con la intervención, es decir, durante la ejecución de ambos componentes, ya que es una evaluación transversal, pero que se completa una sola vez.

Por otra parte, la pauta de conocimientos, también debe haberse contestado al egreso del programa, para establecer la línea de salida (ver Anexo 12). Teniendo siempre en consideración la coherencia en su forma de aplicación. Es decir, si al inicio se aplicó de manera grupal al egreso también debe realizarse de la misma forma.

Se recuerda que todas las pautas de evaluación son respondidas por los y las integrantes del CAP, y se considerará el promedio de sus puntajes como el resultado de la organización, pudiendo también responderlas de manera grupal en una instancia colectiva de aplicación. (Ver anexos 11 y 12).

Por último, el ejecutor debe considerar la entrega de un reconocimiento preventivo, en base al formato y norma gráfica definida por SernameG, a las organizaciones que terminen ambos componentes del programa. La entrega se efectuará mediante una ceremonia o actividad de cierre.

Resumen Etapas de Intervención

Etapa	Instrumentos de gestión asociados
Etapa 1 “Diagnóstico territorial”	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 1: Manual de Intervención Comunitaria • ANEXO 3: Carta de Compromiso • ANEXO 6: Metodología mapeo territorial • ANEXO 22: Guía de recomendaciones para la implementación del PPVG: Mapeos territoriales, selección de organizaciones y estrategias de adherencia
Etapa 2 “Coordinación inicial”	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 3: Carta de Compromiso
Etapa 3 “Aplicación de pauta de conocimientos”	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 10: Nota Técnica Pautas de Evaluación • ANEXO 11: Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación • ANEXO 12: Pauta de Conocimientos • ANEXO 20: Set de Herramientas Lúdicas
Etapa 4 “Definición de cronograma”	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 24: Cronograma de trabajo: Consejo Asesor Preventivo
Etapa 5 “Implementación de las actividades de sensibilización y formación”	<ul style="list-style-type: none"> • Caja de Herramientas • ANEXO 20: Set de Herramientas Lúdicas

Etapa 6 "Taller Práctico"	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 1: Manual de Intervención Comunitaria • ANEXO 7: Taller práctico "Diseño Plan de Prevención de las Violencias de Género con Organizaciones"
Etapa 7 "Selección de organizaciones para el componente 2"	<ul style="list-style-type: none"> • No hay anexos asociados a esta etapa.
Etapa 8 "Evaluación correspondiente al componente 1 o al egreso del programa":	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 10: Nota Técnica Pautas de Evaluación • ANEXO 11: Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación • ANEXO 12: Pauta de Conocimientos • ANEXO 13: Pauta de identificación de Valores, Estereotipos y Prejuicios de Género • ANEXO 14: Escala de obtención de herramientas • ANEXO 15: Cuestionario de Evaluación del Programa
Etapa 9 "Levantamiento de necesidades"	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 1: Manual de Intervención Comunitaria
Etapa 10 "Revisión y ajuste del diseño del plan de trabajo"	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 9: Formato del Plan de Trabajo con Organizaciones
Etapa 11 "Implementación de las actividades del plan de trabajo"	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 9: Formato del Plan de Trabajo con Organizaciones • ANEXO 1: Manual de Intervención Comunitaria
Etapa 12 "Evaluación del componente 2 y egreso del programa"	<ul style="list-style-type: none"> • ANEXO 10: Nota Técnica Pautas de Evaluación • ANEXO 11: Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación • ANEXO 12: Pauta de Conocimientos • ANEXO 13: Pauta de identificación de Valores, Estereotipos y Prejuicios de Género • ANEXO 14: Escala de obtención de herramientas • ANEXO 15: Cuestionario de Evaluación del Programa

Fuente: Unidad Programática Violencias de Género, 2026.

• **Consideraciones transversales de la estrategia de intervención:**

El ejecutor y el/la/los/las profesionales territoriales deben contemplar que, para la implementación de las 12 etapas del programa, se deben considerar acciones de coordinación intersectorial y difusión orientadas a la prevención de las violencias de género. Es decir, para llevar a cabo el componente 1 y 2, el/la/los/las profesionales territoriales deben trabajar en red con otras instituciones, servicios, fundaciones, etc., para potenciar las herramientas de las organizaciones participantes, gestionar recursos, ofrecer el programa, entre otras. En esta línea, se recomienda implementar Mesas de Coordinación Intersectorial entre distintas instituciones y organizaciones territoriales vinculadas a la prevención de las violencias de género.

Todas estas actividades deben estar definidas y proyectadas en un documento realizado por los equipos territoriales en conjunto con los/as Encargados Regionales de SernamEG (ver Anexo 8), de acuerdo con Lineamientos Regionales.

Además, dentro de los planes de trabajo de cada organización pueden definirse acciones de difusión masiva para promover la prevención de las VG (charlas o talleres de sensibilización, ferias preventivas, hitos comunicacionales, etc.) o este tipo de actividades puede ser necesaria para dar a conocer el programa y así lograr su implementación.

Por otra parte, se sugiere realizar coordinaciones con las organizaciones egresadas, es decir, con aquellas que hayan finalizado su acompañamiento en cualquier año de ejecución. El



objetivo es promover la vinculación y el trabajo en red entre estas organizaciones, con miras a fortalecer paulatinamente el tejido social para abordar la prevención de las violencias de género.

En concreto, se busca identificar a aquellas organizaciones egresadas que quieran mantener una relación entre sí, promover un mecanismo de comunicación que sea estratégico y acorde a sus lógicas de funcionamiento (por ejemplo, grupos de Whatsapp, cadenas de correos electrónicos, grupos de Facebook, etc) y fomentar el encuentro e intercambio de recursos entre ellas. En esta línea, se pueden planificar encuentros semestrales entre las organizaciones, que estén vinculados a la temática de prevención de las VG, solicitar el uso de materiales o espacios físicos de las organizaciones egresadas en beneficio de las organizaciones en acompañamiento, entre muchas otras iniciativas.

Estas acciones deberán planificarse en función de su factibilidad y pertinencia territorial, la carga laboral de el/la/los/as profesionales de intervención directa, y el criterio técnico del Encargado/a Regional de SernameG.

1.7. DURACIÓN DE LA INTERVENCIÓN Y PERÍODO DE EJECUCIÓN:

El programa tiene una implementación anual que va desde los meses de enero a diciembre. El componente 1 puede tener una duración máxima de 4 meses y el componente 2 una duración máxima de 5 meses, dependiendo de las necesidades y disponibilidad horaria de la organización. Además, se debe considerar un período de máximo 3 meses a principio de año, para implementar el diagnóstico territorial mediante los mapeos y las acciones de coordinación intersectorial necesarias para garantizar el ingreso de organizaciones al programa.

De acuerdo a lo anterior, el componente 2 podrá comenzar a implementarse una vez finalizado el componente 1, asegurándose de que la intervención se complete en el año calendario.

Por otra parte, las organizaciones sociales y educativas pueden acceder más de una vez al programa, debido a que pueden cambiar sus integrantes o su trabajo en la comunidad (requiriendo enfoques o énfasis distintos). Se debe considerar que una organización podría eventualmente egresar del programa participando sólo del **Componente 1** en una primera instancia, es decir, en el año t. Por lo que, podrá excepcionalmente volver a acceder al programa y recibir la asesoría del **Componente 2**, inmediatamente al comienzo del siguiente año; t+1, previa evaluación del el/la Encargado/a Regional junto al Nivel Central. En ese caso, el/la/los/las profesionales territoriales podrán generar adaptaciones al proceso de intervención, en consideración del trabajo previo que existe con la organización, sin la necesidad de ejecutar nuevamente la etapa de Sensibilización y Formación (componente 1).

En síntesis, el programa no posee coberturas de arrastre, al ser de ejecución anual, pero sí considera la posibilidad de que las organizaciones reingresen a este, en caso de que no hayan recibido el acompañamiento del segundo componente en el año t. Sin embargo, no estarán consideradas en la cobertura del año t+1.

1.8. COBERTURAS:

Las coberturas que debe alcanzar el ejecutor en su territorio, serán determinadas y estipuladas en los convenios por la Dirección Regional y el Nivel Nacional de SernameG, en base a la realidad de cada comuna de la región en la que se realiza el programa. Asimismo, estas coberturas quedarán estipuladas en los Convenios de Transferencias de Fondos y ejecución del Programa.

Sin perjuicio de lo anterior, como norma general, se ha establecido una cobertura anual de 7 organizaciones para aquellos ejecutores que cuentan con una dupla de profesionales. Para los convenios que contemplan sólo un/a profesional, se ha estimado una cobertura de 3



organizaciones al año.

Lo anterior considera la carga laboral y los desafíos que implica implementar un programa desde un enfoque comunitario. Se deben contemplar los tiempos de traslado a las sedes de cada organización, la disponibilidad de horarios de los/as integrantes de las organizaciones para realizar las actividades, la generación de vínculo y adherencia con las/os participantes, etc. En este sentido, se estima que las duplas de profesionales tienen más posibilidades de dividirse las tareas de gestión, comunicación, traslado y planificación, versus aquellos/as que trabajan de manera individual.

Finalmente, si bien no se trata de una cobertura como tal, el ejecutor **debe asegurar la ejecución de actividades de difusión, coordinación intersectorial y trabajo en red** para el logro de ambos componentes del programa. Es decir, el el/la/los profesionales deben generar actividades como ferias preventivas para dar a conocer el programa, asistir a reuniones con actores estratégicos para potenciar los planes de trabajo de las organizaciones, liderar mesas de coordinación intersectorial, entre otras que sean necesarias para la intervención. Todas estas acciones deben ser diseñadas y registradas en el documento "Plan de coordinación intersectorial y difusión" (ver Anexo 8).

1.9. AJUSTE DE COBERTURAS DE ACUERDO A REALIDAD TERRITORIAL:

Si bien las coberturas por ejecutor son definidas en base a la cantidad de profesionales que componen el equipo territorial, se podrán realizar ajustes (aumentar o disminuir el número de organizaciones), previo acuerdo entre la Dirección Regional y el Nivel Central de SernamEG, en función de los siguientes criterios:

- Dispersión sociodemográfica en función de los datos del Censo, diagnósticos comunales u otros.
- Cantidad de organizaciones identificadas en la comuna en base a los mapeos territoriales de años anteriores.
- Instituciones o redes presentes en el territorio, identificados por los mapas de redes o catastros que poseen las Direcciones Regionales, ejecutores, entre otros.
- Características específicas de las organizaciones, como ámbito de trabajo, historial de participación en otros programas, sobre intervención previa, edad de los/as participantes que las componen, etc.

Además de los criterios anteriormente mencionados, se podrán considerar otras particularidades que las Direcciones Regionales identifiquen.

Desfocalización en territorio insular

Para el caso de Rapa Nui, podrán incorporarse organizaciones, grupos y colectivos informales y/o al alero de instituciones u ONG que tengan vinculación con comunidades y posibilidades de irradiación. Esta adecuación responde a las particularidades del entramado comunitario, institucional y cultural del territorio insular, donde la existencia de organizaciones formalmente constituidas es limitada, pero donde la acción preventiva y colectiva se expresa mediante diversas formas de agrupación, vínculos informales y liderazgos locales con profundo arraigo social.

1.10. IRRADIACIÓN:

La irradiación es una acreditación voluntaria que, mediante un acuerdo escrito, carta de colaboración y/o convenio, entre el ejecutor y otra institución de un territorio nuevo, se compromete a desarrollar las actividades del Programa de Prevención de las Violencias de Género. En dicho acuerdo se deben identificar los apoyos técnicos, administrativos y/o financieros que ello implique.

Si bien este acuerdo es entre el ejecutor y otras instituciones y/o organizaciones de la



comuna/territorio a la que se quiere irradiar, el/la Encargada/o Regional de Prevención de las VG de SernamEG debe acompañar las gestiones necesarias y evaluar los recursos humanos y materiales para su ejecución.

1.11. FLUJO DE PARTICIPACIÓN Y DEFINICIONES:

La participación de las organizaciones sociales y educativas, en el Programa de Prevención de las Violencias de Género, comienza con el contacto y vínculo con los equipos territoriales de prevención, con los cuales, establecen un compromiso para completar todas las actividades propuestas para adquirir herramientas preventivas, así como también desarrollar actividades de réplicas implementando planes de trabajo que impacten en sus comunidades. Esto se formaliza mediante la firma de la carta de compromiso.

El programa tiene una implementación anual que va desde los meses de enero a diciembre. Se desarrollan dos componentes, el componente 1 puede tener una duración máxima de 4 meses y el componente 2 una duración máxima de 5 meses, dependiendo de las necesidades y disponibilidad de las organizaciones. El flujo de participación, (ver punto 1.5), se desarrolla a través de 12 etapas (ver punto 1.6).

Egreso del Programa

El egreso del programa de Prevención de las Violencias de Género, puede darse en dos momentos del flujo de la intervención. Es decir, existen dos tipos de egresos:

- 1) Al término del Componente 1 de Sensibilización y Formación.

Las organizaciones que no cumplan con los criterios para pasar al segundo componente (ver punto 1.6, etapa 7) o que por otras razones estimen no continuar con la intervención, egresarán del programa en esta etapa y deberán responder las pautas de evaluación correspondientes para el egreso. Sin perjuicio de ello, la organización podrá reingresar al programa en el siguiente año calendario e implementar el componente 2.

- 2) Al término del Componente 2 de Acompañamiento.

Las organizaciones sociales y educativas egresan del programa habiendo cumplido cada una de las etapas del flujo de intervención (ambos componentes) y habiendo contestado todas las pautas de evaluación correspondientes.

Al momento del egreso del segundo componente, las organizaciones recibirán un reconocimiento (pieza gráfica), con el objetivo de visibilizar que han adquirido herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades.

1.12. INFRAESTRUCTURA MÍNIMA REQUERIDA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA:

El ejecutor debe garantizar espacios físicos adecuados para la realización de las actividades del programa, para reuniones con organizaciones y para el trabajo administrativo, en condiciones de accesibilidad, privacidad, iluminación, ventilación y baños de acuerdo con lo que requiera la intervención.

Para ello, se debe disponer de los mobiliarios de oficina e insumos requeridos. Estos son: 1) computador, 2) teléfono, 3) escritorio, 4) silla, 5) estantes para guardar materiales, 6) impresora, 7) proyector, 8) materiales de oficina como hojas, tóner, papelógrafos, plumones, corcheteras, etc. 9) toldos y 10) conectividad a internet fluida.

Requisitos para trabajar con el Sistema de Gestión de Programas:

- a) CPU Intel o AMD de 1,5 MHz.
- b) RAM de 2GB o superior (recomendado 4GB).



- c) Navegadores WEB Chrome, Firefox, Safari, Opera, Microsoft Edge en versiones recientes (2018 en adelante). En el caso de Chrome se recomienda su versión más reciente.
- d) Cualquier sistema operativo (Windows, Mac OS, Linux), que soporte navegadores recientes.
- e) Deseable internet dedicado de al menos 10 megas.

1.13. COORDINACIÓN INTERSECTORIAL:

La coordinación intersectorial y la difusión están orientadas a la prevención de las violencias de género. Es decir, para llevar a cabo el componente 1 y 2, el/la/los profesionales territoriales deben trabajar en red con otras instituciones, servicios, fundaciones, etc., para potenciar las herramientas de las organizaciones participantes, gestionar recursos, ofrecer el programa, entre otras. En esta línea, se recomienda participar e/o implementar Mesas de Coordinación Intersectorial entre distintas instituciones y organizaciones territoriales vinculadas a la prevención de las violencias de género.

Todas estas actividades deben estar definidas y proyectadas en un documento realizado por el/la/los profesional/es territorial/es en conjunto con los/as Encargadas/os Regionales de SernamEG, de forma respectiva en cada uno de los tres programas de la Unidad Programática Violencias de Género. En este sentido, cada programa definirá sus propias estrategias de coordinación intersectorial en sus apartados correspondientes, quedando plasmadas las definiciones que determinen para llevarla a cabo en el documento de Lineamientos Regionales elaborado por cada región.

En la gestión del programa en las regiones se deben establecer coordinaciones y vínculo con organizaciones en el ámbito educativo como son: organizaciones de docentes, centros de estudiantes, tanto de educación superior como de enseñanza media, también agrupaciones en centros de educación técnica profesional y otros colectivos al interior de las comunidades educativas.

Por otra parte, las organizaciones sociales, y el trabajo con ellas, se ha centrado en Juntas Vecinales, agrupaciones de mujeres, comités de participación ciudadana, agrupaciones, colectivos, centros culturales, clubes deportivos, comités de seguridad, entre otros.

Además, las Direcciones Regionales de SernamEG, deben apoyar a los equipos territoriales, facilitando la coordinación con redes institucionales abocadas a la prevención de las violencias de género que puedan potenciar el programa, estableciendo alianzas o convenios estratégicos, participando en Mesas de Seguridad, Juventud, entre otras temáticas y estrategias.

1.14. COORDINACIÓN ENTRE PROGRAMAS DE SERNAMEG EN EL TERRITORIO:

Respecto a la coordinación con otros programas de SernamEG, se ha avanzado en la orientación de acoger consultas y denuncias de violencia de género cuando se produzcan durante las actividades preventivas en los territorios- En estos casos, se debe entregar orientación, canales de denuncia y si el caso lo amerita, realizar derivaciones asistidas al Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, para lo cual se coordinará el equipo territorial con los Centros de las Mujeres respectivos. Para mayor detalle revisar el Protocolo "Orientaciones frente a la detección de casos de violencia de género en el Programa de Prevención de las VG" (ver Anexo 21). Es importante destacar que este documento define un procedimiento específico para casos de violencia de género que involucren a miembros de una organización del programa.

Por otra parte, está abierta la posibilidad de poder recibir otras consultas referidas a otros programas de la oferta SernamEG en los territorios, debido a la metodología de participación comunitaria que se desarrolla el Programa de Prevención en VG. En estos casos se atenderán en su mérito y se derivarán en coordinación con los programas que correspondan. En este



sentido, también es necesario avanzar en la coordinación con el área programática de Mujer y Trabajo, con objetivo de proveer la información necesaria a las mujeres que participan en el programa de prevención, ampliando las posibilidades de atención a sus necesidades en la esfera de la autonomía económica.

Del mismo modo, es necesario estrechar la coordinación con la Unidad Programática Mujer, Participación Política y Social, con el objetivo de ofrecer espacios de capacitación y orientación para las organizaciones de mujeres que requieran apoyo en sus objetivos de autonomía política, fortaleciendo liderazgos en los territorios donde se ejecuta el programa de Prevención de las violencias de género.

PARTE 2: GESTIÓN PROGRAMÁTICA

2.1. INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN PROGRAMÁTICA

El programa cuenta con los siguientes instrumentos:

- **Convenio de ejecución:**

El convenio es un documento de carácter legal que establece compromisos acordados previamente entre las partes que lo firman. La propuesta de convenio será entregada por SernamEG nivel nacional y deberá ser ajustada regionalmente de acuerdo con los compromisos que adicionalmente se establezcan de parte del ejecutor y de parte de SernamEG regional. El convenio debe ser firmado por la Directora Regional y el representante legal del ejecutor.

- **Flujo de caja anual:**

Es un instrumento de gestión que da cuenta de la distribución presupuestaria de los recursos asignados para la ejecución del programa, segregado según los ítems de: Gastos en Personal, gastos de operación, y gastos de inversión, junto a sus respectivos detalles que los componen. Este se debe presentar como una propuesta de distribución acorde a los recursos aportados por SernamEG y los recursos aportados por el Ejecutor (ver anexo Flujo de caja anual). El cual debe ser validado junto a la/el Encargada/o Regional, en concordancia con las directrices de ejecución presupuestaria señaladas por SernamEG.

- **Instrumentos técnicos para la intervención territorial:**

El programa cuenta con una serie de instrumentos técnicos necesarios para llevar a cabo su implementación, los cuales serán entregados y explicados a el/la/los/las profesionales territoriales durante las jornadas de inducción conducidas por SernamEG.

A continuación, se muestran todos los instrumentos técnicos divididos por categorías:

- **Instrumentos de orientación metodológica transversales:**

- a) Manual de Intervención Comunitaria: entrega herramientas conceptuales y metodológicas para prevenir las violencias de género en conjunto con las organizaciones sociales y educativas, desde un enfoque comunitario. Para revisar el manual, ver el Anexo 1.
- b) Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas en la implementación del Programa de Prevención de las Violencias de Género: entrega herramientas de análisis y comunicacionales para enfrentar los distintos tipos de conflictos que pueden surgir durante la intervención con las organizaciones. Para revisar el documento, ver el Anexo 2.

- c) Caja de Herramientas: reúne herramientas teórico metodológicas para la implementación de ambos componentes del programa. Los diversos documentos se encuentran almacenados en una Unidad Compartida de Drive que es entregada a los equipos territoriales desde SernameEG.
- d) Set de Herramientas Lúdicas: brinda insumos prácticos para el fortalecimiento del proceso de sensibilización, así como opciones lúdicas para el proceso de evaluación, ver Anexo 20.

Instrumentos de inscripción y consentimiento:

- a) Carta de compromiso: manifiesta el compromiso de la organización de participar del programa, así como las responsabilidades que ésta asume. Para revisar la carta, ver el Anexo 3.
- b) Consentimiento informado para adultos/as responsables: autoriza la participación en el programa de niños, niñas y jóvenes menores de edad. Para revisar el consentimiento, ver el Anexo 4.
- c) Acuerdos por el buen trato: entrega lineamientos para una buena relación entre las organizaciones, encargadas/os territoriales y encargadas/os regionales durante la ejecución del programa. Para revisar el documento, ver el Anexo 5.

Instrumentos componente 1 "Sensibilización y formación para prevenir las violencias de género":

- a) Metodología mapeo territorial: entrega los pasos metodológicos para realizar el mapeo, que tiene por objetivo caracterizar a las organizaciones sociales y educativas del territorio y las violencias de género a las que se ven enfrentadas, identificando los recursos y alianzas que poseen para prevenir esta problemática. Para revisar la metodología, ver el Anexo 6.
- b) Taller práctico "Diseño Plan de Prevención de las Violencias de Género con Organizaciones": entrega los lineamientos para realizar la actividad final del componente 1, que tiene por objetivo diseñar un plan de trabajo preliminar para que las organizaciones contribuyan a la prevención de las violencias de género en sus comunidades. Para revisar el taller, ver el Anexo 7.
- c) Plan de coordinación intersectorial y difusión: permite diseñar, planificar y registrar el trabajo en red y las actividades de difusión asociadas al programa. Para revisar el plan, ver el Anexo 8.
- d) Guía de recomendaciones para la implementación del PPVG: "Mapeos territoriales, selección de organizaciones y estrategias de adherencia": brinda orientaciones para el desarrollo de los mapeos territoriales, la selección de las organizaciones y la implementación de estrategias de adherencia, ver el Anexo 22.

Instrumentos componente 2 "Acompañamiento a organizaciones sociales y educativas para prevenir las violencias de género en sus comunidades":

- a) Formato del plan de trabajo con organizaciones: permite diseñar el plan de trabajo correspondiente al componente 2. Para revisar el documento, ver el Anexo 9.
- b) Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación: Señala recomendaciones y sugerencias prácticas para la aplicación de la Guía, ver el Anexo 11.

Instrumentos de evaluación²:

- a) Nota técnica pautas de evaluación: detalla todos los instrumentos de evaluación existentes y cómo se utiliza cada uno de ellos. Para revisar este documento, ver el Anexo 10.

² De requerir incorporar adaptaciones a su aplicación, las/os profesionales territoriales deberán hacer uso del Set de Herramientas Lúdicas que aporta opciones didácticas para el proceso de evaluación.



- b) Pauta de conocimientos: permite establecer una línea base y de salida respecto a los conocimientos de la organización sobre la prevención de las violencias de género. Para revisar la pauta, ver el Anexo 12.
- c) Pauta de identificación de valores, estereotipos y prejuicios de género: mide el cumplimiento del componente 1. Para revisar este instrumento, ver el Anexo 13.
- d) Escala de obtención de herramientas: busca establecer si la organización obtuvo herramientas preventivas una vez que egresa del programa. Para revisar la escala, ver el Anexo 14.
- e) Cuestionario de evaluación del programa: permite que la organización evalúe el diseño e implementación del programa, para establecer futuras mejoras. Para revisar el cuestionario, ver el Anexo 15.

Cabe mencionar que estos instrumentos de evaluación pueden ser sometidos a un proceso de ajuste y modificación, en función a los resultados que vaya teniendo el programa.

Instrumentos de registro:

Consisten en una serie de fichas que permiten consignar información sobre las organizaciones y las actividades del programa. Debido a las características de la información que se recolecta, su uso de forma física y/o digital es de carácter obligatorio. Lo cual facilita la recolección de datos, para luego ser traspasados a la plataforma digital "Sistema de Gestión de Programas" (SGP). Dando cuenta de las siguientes fichas:

- a) Caracterización organizaciones (Anexo 16).
- b) Actividades de sensibilización y formación (Anexo 17).
- c) Actividades plan de trabajo (Anexo 18).
- d) Lista de asistencia (Anexo 19).

2.2. REPORTE DE LA GESTIÓN PROGRAMÁTICA (SGP):

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuenta con un Sistema Informático que contiene la información referente a las poblaciones con las que trabaja y fichas de las actividades de los distintos programas.

Los Ejecutores tienen la responsabilidad de actualizar permanentemente dicho sistema. Para ello, los Ejecutores tienen como plazo el tercer día hábil de cada mes para terminar de subir la información correspondiente al mes anterior. Sin perjuicio de aquello, para cada reporte trimestral la información debe estar actualizada según la fecha informada en el calendario anual de cortes trimestrales.

Además, los ejecutores deben informar de manera oportuna a la/el Encargada/o Regional del PPVG, cuando existan vacancias en los equipos territoriales, a fin de eliminar sus credenciales activas. Cada vez que ingresa una persona al equipo territorial, la/él encargada/o regional deberá solicitar la creación de nuevas credenciales al correo mesadeayudasgppreencion@sernameg.gob.cl con copia a su contraparte del Nivel Central.

La capacitación para el trabajo con el sistema informático se realiza a través de inducciones virtuales y video tutoriales dispuestos por el Servicio para este objetivo y es responsabilidad de los ejecutores revisar este material, reportar incidencias que se presenten a través de los canales dispuestos para ello, incorporar la información al sistema procurando que este sistema refleje adecuadamente las gestiones realizadas, informar los cambios de profesionales para ajustar usuarias/os del sistema y demás procedimientos necesarios para el adecuado funcionamiento del sistema.

Cabe indicar que, en caso de una falla mayor en el Sistema Informático, cada Programa del Servicio dispondrá de un medio alternativo para la recopilación de la información (hoja de cálculo Excel u otro pertinente), manteniéndose los procedimientos y responsabilidades



indicadas para los ejecutores.

Para el Programa de Prevención de las Violencias de Género, el registro en el SGP contempla datos de identificación de cada organización y de los integrantes del Consejo Asesor Preventivo. Además, los el/la/los profesionales deben registrar el flujo de la intervención del programa, consignando información respecto a las actividades de ambos componentes. Por último, se deben subir los datos asociados al cálculo de los indicadores del programa. Es decir, a las pautas de evaluación que contempla la estrategia de intervención. La plataforma contará con una modalidad de reportes de acuerdo al perfil del que disponga cada usuario/a, lo que permite facilitar el seguimiento y el ajuste de estrategias de intervención en el territorio.

En caso de dificultades con el uso de la plataforma, se deberá solicitar asesoría a la/el Encargada/o Regional. Si la dificultad persiste, se deberá levantar la descripción del error, adjuntando el formulario de incidencias a través de un correo electrónico a la casilla de soporte técnico; mesadeayudasgppreencion@sernameg.gob.cl, con copia a la/el Encargada/o Regional y su regionalista de Nivel Central.

2.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN PROGRAMÁTICA:

El monitoreo de la aplicación de los instrumentos de registro del Programa de Prevención de las VG, así como su informatización en el Sistema de Gestión de Programas (SGP), tiene un nivel escalado de responsabilidad entre los distintos actores que forman parte de la Unidad Programática Violencias de Género de SernamEG. A continuación, se detallan a modo general los roles diferenciados de la Unidad Programática Violencias Género Nacional, el Equipo Violencias Género Regional y el/la/los/las profesionales territoriales:

a) Unidad Violencias de Género Nacional:

- Capacitar y apoyar a el/la/los/las profesionales territoriales en la instalación del Sistema Informático y sus correspondientes registros de información. Para ello, se entregará material que permite operativizar las labores de registro.
- Apoyo y monitoreo a los Equipos Regionales y Territoriales, del avance del proceso de implementación del sistema de registro, brindando acompañamiento a las regiones, a través de la entrega de orientaciones y asesoría técnica, respuesta a consultas, así como la solución de dificultades a partir del reporte de los el/la/los/las profesionales territoriales vía formulario de incidencias.

b) Encargadas/os Regionales programa:

Apoyo y monitoreo de la implementación de la instalación del proceso de registro en el Sistema Informático en regiones, entregando acompañamiento técnico el/la/los/las profesionales territoriales para la correcta implementación del registro de información en el Sistema Informático de Registro. Asimismo, se espera que las Encargadas Regionales canalicen las dudas y observaciones que presenten el/la/los profesionales cuando se trate de problemas con la plataforma SGP, a través de los Formularios de Incidencia.

- Equipos Territoriales de Prevención de las VG:
- Organizar el ingreso de información definiendo responsables o subrogancias para la aplicación e informatización de los datos al sistema.
- Generar un calendario de trabajo semanal que involucre tanto el trabajo administrativo como los registros de información en el Sistema Informático. El calendario debe contemplar que el tercer día hábil de cada mes debe estar toda la información de las actividades del mes anterior.
- Informar periódicamente a la Encargada Regional del SernamEG respecto del avance en el Sistema Informático de Registro vigente y de los posibles problemas de la plataforma mediante formulario de incidencia.



En este sentido, el contacto directo a través de asesorías y con los/las profesionales permiten una retroalimentación y reflexión continua sobre las fortalezas y los desafíos críticos del programa. Este enfoque de mejora continua en el programa de Prevención de las Violencias de Género refuerza las estrategias de trabajo, optimiza la evolución de los procesos de cambio y asegura intervenciones dignas y de calidad en todos los casos. Por ello, dentro de las funciones de las/os Encargadas/os Regionales se despliegan las siguientes acciones a realizar en el periodo de ejecución programática:

- **Asesorías técnicas:**

Se entiende como asesoría técnica a las instancias programadas de acompañamiento, seguimiento y monitoreo de la gestión en el marco de la ejecución programática. Su objetivo es fortalecer la inducción de nuevos equipos, actualizar contenidos, identificar nudos críticos, monitorear el cumplimiento de objetivos e indicadores, y brindar acompañamiento técnico en la ejecución del programa.

Las asesorías también deben facilitar la sistematización de buenas prácticas, el fortalecimiento de la coordinación intersectorial y el seguimiento del plan de mejora, convenio o anexos programáticos.

Entre las acciones de asesoría que se llevan a cabo, se encuentran las siguientes: inducciones, capacitaciones, otras que contemplen un traspaso de conocimientos teóricos, transferencias técnicas de los modelos de abordaje e intervención. Seguimiento y monitoreo de la implementación del programa de acuerdo a los convenios de ejecución y sus instrumentos técnicos asociados.

Se recomienda que la Encargada/o Regional realice al menos una asesoría grupal mensual, ya sea de manera virtual o remota, con los equipos territoriales de la región correspondiente.

- **Supervisión a ejecutores:**

Los procesos de supervisión se enmarcan en lo establecido por la Resolución Exenta N°00086 del 07 de febrero de 2025, que aprueba el Procedimiento de Evaluación y Supervisión de Ejecutores y el Procedimiento de Instalación Programática.

El contacto directo con los equipos ejecutores, mediante instancias de asesoría y supervisión, permite generar espacios de retroalimentación técnica y reflexión continua sobre la ejecución programática, sus fortalezas y nudos críticos. Este enfoque de mejora continua, aplicado al Programa de Prevención de las Violencias de Género, busca reforzar las estrategias de intervención, optimizar los procesos de cambio y asegurar una atención digna y de calidad para todas las mujeres atendidas.

Las supervisiones tienen por objetivo evaluar el desempeño de los ejecutores, verificar la correcta implementación del programa y monitorear el cumplimiento de los convenios. Se recomienda que la primera supervisión se realice de manera presencial, dentro de los primeros 30 días hábiles posteriores a la transferencia de recursos, tanto para equipos nuevos como de continuidad. Esta condición podrá flexibilizarse en función del contexto territorial, sanitario o normativo.

Las supervisiones abarcan tres dimensiones clave:

- **Dimensión Técnica:** Evaluación del Cumplimiento de las Orientaciones Técnicas, uso del Sistema de Gestión de Programas (SGP), calidad de las intervenciones y funcionamiento general del programa.
- **Dimensión Administrativa – Jurídica:** Condiciones contractuales, uso y resguardo de registros, revisión de infraestructura, equipamiento, entre otros.



- **Dimensión Administrativa – Financiera/Contable:** Análisis de rendiciones de cuentas, transferencias, inventarios, entre otros aspectos financieros.

En caso de identificarse incumplimientos al convenio, se deberá remitir la Pauta de Supervisión al ejecutor y realizar un proceso de seguimiento conjunto con su representante. Mediante un plan de Mejoras junto con el envío de un oficio al ejecutor. Las situaciones consideradas como incumplimientos graves deberán ser informadas a la Dirección Nacional dentro de un plazo de cinco días corridos desde la supervisión, además se pueden levantar quiebres de control si no hay cumplimiento a los planes de mejora.

Se establece como estándar la realización de al menos dos supervisiones semestrales, es decir 4 en el año, las que podrán combinar visitas en terreno con sesiones virtuales. No obstante, cada programa podrá definir un número distinto de supervisiones, de acuerdo con sus particularidades territoriales y operativas, sobre todo si aplican plan de mejoras en la supervisión.

Las supervisiones podrán realizarse en modalidad presencial o remota, dependiendo de la pertinencia y necesidad de abordar elementos críticos del convenio, plan de mejora u otras áreas del proyecto.

Se sugiere propiciar al menos un encuentro regional anual, de carácter remoto, con todos los profesionales territoriales para compartir buenas prácticas, fortalecer la coordinación interna y establecer espacios de intercambio técnico. Dadas las características geográficas y logísticas del territorio insular de Rapa Nui, los profesionales podrán participar de manera remota, de esta manera se asegura la inclusión técnica y política del territorio insular, sin afectar la equidad en el acceso a procesos de formación, coordinación y reflexión técnica.

Se sugiere considerar instancias híbridas u otras formas de acompañamiento técnico sostenido que permitan mantener una comunicación fluida y de calidad con equipos ubicados en contextos aislados.

- **Evaluación de Ejecutores**

La evaluación de ejecutores es una etapa fundamental del Programa, ya que permite valorar el desempeño durante la implementación de las acciones definidas en el modelo de intervención. Este proceso tiene un doble propósito:

- Valorar la correspondencia entre lo planificado y los resultados obtenidos.
- Medir el grado de cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores establecidos en el marco del Convenio y las Orientaciones Técnicas.

Su objetivo es evaluar el desempeño de la entidad ejecutora en aspectos técnicos, administrativos - jurídicos y administrativos - financieros, u otras variables que defina el equipo regional SernameEG, a fin de garantizar la correcta ejecución del Programa y la optimización del uso de los recursos públicos.

La Evaluación se realiza una vez al año a través de la Pauta de Evaluación a Ejecutores, disponible en el Sistema de Gestión de Programas (SGP). Esta pauta permite medir el grado de cumplimiento de los compromisos establecidos en los convenios, considerando las tres dimensiones antes mencionadas.

Se considera pertinente, la conformación de una Comisión Evaluadora en cada región que incorpore personas a cargo de distintos ámbitos como, por ejemplo: Directora Regional, representantes regionales de DAF, asesoría legal, la o el Encargado Regional del Programa y profesional encargada/o de Gestión de Programas.

Esta comisión tiene la responsabilidad de aplicar el instrumento de evaluación, analizar los resultados obtenidos y emitir un dictamen técnico sobre el desempeño de cada entidad ejecutora, considerando las dimensiones técnicas y administrativas (jurídica y financiera).

Dependiendo del resultado de la evaluación se podrían generar planes de mejora, que identifiquen los nudos críticos, que permitan implementar medidas para revertir la situación con compromisos y plazos. Y, si es necesario, aumentar la frecuencia de asesorías y acompañamientos, solicitar cambio de contraparte y/o en casos en que se mantengan las dificultades de la gestión, generar medidas que deriven en caducar la renovación de convenio. Por otro lado, a los ejecutores con buena ejecución, es importante reconocerles su compromiso con la gestión de excelencia y agradecer la colaboración prestada.

2.4. CUIDADO DE EQUIPOS:

El trabajo en la contribución a la erradicación de las violencias de género, implica directamente a quienes intervienen con ella, pues politiza y permea nuestros discursos personales y requiere de una actitud crítica de ciertos “valores sociales” y convicciones acuñadas en los procesos personales de socialización.

Es así que junto con las capacidades propias de los/as profesionales, como la reflexividad, empatía, capacidad de diálogos inclusivos, se deben planificar y diseñar planes y estrategias específicas para el autocuidado y cuidado de equipo que permitan regular la demanda psico emocional, contenerla y disipar ésta adecuadamente, manteniendo la integridad de las personas que intervienen.

Lo anterior mediante las siguientes estrategias:

- Facilitar espacios de vaciamiento y descompresión cotidianos.
- Asegurar espacios de vaciamiento y descompresión estructurados. Compartir la responsabilidad de las decisiones riesgosas.
- Establecimiento de relaciones de confianza en el equipo, se trate del trabajo, como de una instancia de celebración de cumpleaños, u otros.
- Estilos de liderazgo democrático y horizontal, ya que los estilos de liderazgos autoritarios y verticales aumentan la probabilidad de aparición de dinámicas de abuso y pérdida de resolución adecuada de conflictos.
- Fomentar la resolución no confrontacional de conflictos y diferencias.
- Registro y visualización de la traumatización de los equipos, informando de manera oportuna y clara de las dificultades a las jefaturas, para generar de parte de la institución (SernamEG), espacios protegidos para la explicitación y resolución de los problemas surgidos al interior de los equipos.
- Apoyo de la Institucionalidad para formación continua, con actividades de formación y perfeccionamiento, para mejorar el clima laboral y para la orientación para una planificación adecuada de los espacios de cuidado de equipos en los dispositivos.

Para gestionar el cuidado de los equipos, se debe asegurar que estos tengan, como mínimo, dos actividades de cuidado al año, las que deberán ser realizadas por agentes externos, que no sea la contraparte del ejecutor, y en un lugar distinto al de funcionamiento del dispositivo. Para ello, deben incluirse estas actividades en forma explícita en el Plan de Cuentas. La realización de estas actividades es necesaria para asegurar que el equipo tenga el espacio necesario para cumplir con los objetivos que se plantean como fundamentales en esta instancia, por lo que su implementación no es de carácter optativo.

Junto con las actividades anuales planteadas en el párrafo anterior, y en línea con la importancia de este tipo de espacios, el ejecutor debe otorgar las facilidades al equipo profesional para realizar, al menos, medias jornadas mensuales o bimensuales para descompresión, contención y apoyo del autocuidado dentro del propio equipo para llevar a cabo la actividad.

Además de las actividades de cuidado de equipo mencionadas, el ejecutor debe facilitar la implementación de actividades con periodicidad semanal, que son parte de las estrategias fundamentales en materia de cuidado de quienes trabajan en intervención directa sobre



violencias de género. Estas deben ser planificadas semanalmente y deben incluir al menos una reunión técnica de análisis de la implementación del programa, reuniones técnicas destinadas a abordar situaciones complejas que puedan ocurrir en la intervención con las organizaciones (presencia de personas negacionistas del enfoque de género, develación de situaciones de VG durante talleres, etc.) y reuniones técnicas de transferencia teóricas y/o metodológica destinadas a fortalecer las habilidades de intervención. Los ejecutores deberán dar cuenta de estas acciones con verificadores de las actividades, según corresponda.

Para el desarrollo de lo anterior, se realizará el otorgamiento de 5 días hábiles, con derecho a pago, previa coordinación con la entidad ejecutora, con el objeto de realizar instancias colectivas de cuidado del equipo de trabajo, éstos deberán ser conferidos de manera grupal y discontinua, debiendo tener la duración y los objetivos establecidos en la "Guía para el Cuidado de Equipos" (Anexo 23), que SernamEG entregará para dicho fin.

Por último, se debe incorporar en el cuidado de equipo lo establecido en la Ley Karin N° 21.643, que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y según la cual, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

La Ley Karin se aplica a todos/as los/as trabajadores/as incluyendo a los/as funcionarios/as públicos/as y/o municipales, incluidos los honorarios; y abarca las relaciones entre empleadores/as y sus trabajadores/as, entre pares y la ejercida por terceros, con ocasión de la prestación de servicios.

PARTE 3. FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL EJECUTOR

3.1. EJECUTOR:

Durante la implementación del modelo programático vigente y descrito en las actuales orientaciones técnicas del Programa de Prevención de las Violencias de Género, el ejecutor se compromete a cumplir las obligaciones descritas en los convenios de ejecución firmados con SernamEG, y que corresponden a compromisos en las esferas técnicas, financieras y contables.

A continuación, se describen algunos de los siguientes compromisos técnicos:

- La Entidad Ejecutora se obliga a cumplir con los objetivos y lineamientos técnicos específicos establecidos en las Orientaciones Técnicas e Instrumentos Técnicos vigentes del Programa, que ejecuta en virtud del presente convenio.
- Velar porque el Programa de Prevención de las VG desarrolle su acción de acuerdo a los criterios señalados en las Orientaciones e instrumentos Técnicos vigentes, teniendo especial consideración en la intervención de cada componente, asegurando el cumplimiento de objetivos, actividades, duración, requisitos de la participación, cumplimiento de metas y coberturas, utilización de instrumentos de registro y medios de verificación, entre otros.
- Monitorear y realizar seguimiento a la tramitación interna del convenio, los contratos y otras solicitudes administrativas, velando por la correcta implementación del programa en los plazos estipulados para aquello.
- Facilitar y promover la coordinación de el/la los territoriales de Prevención de las VG con oficinas, departamentos u otras instancias que pertenezcan al ejecutor y apoyen su trabajo, sobre todo en lo que refiere al cumplimiento de la cobertura, presupuesto, diseño de materiales de difusión, entre otros. Asimismo, con los otros programas de SernamEG presentes en el territorio, en especial entre los dispositivos que pertenecen a la Unidad Programática Violencias de Género.
- Fortalecer la difusión y visibilización del programa a nivel territorial a través de

acciones y estrategias pertinentes territorialmente, tales como: publicación en redes sociales, boletines institucionales, participación en reuniones comunitarias con organizaciones sociales, entre otras acciones que el ejecutor facilite.

- Facilitar y autorizar la asistencia de los/as profesionales a las capacitaciones e inducciones organizadas en el marco del Programa, sean o no presenciales. La participación en las Capacitaciones convocadas por la Dirección Regional del SernamEG serán siempre de carácter obligatorio para el equipo y el ejecutor deberá asegurar su cumplimiento. En el caso de ejecutores públicos deben desarrollar y/o gestionar cursos de formación a los/as profesionales realicen actividades directas con la población objetivo con el fin de asegurar su idoneidad en los fundamentos y principios del programa.
- Cumplir con las condiciones exigidas por vía de supervisión y asesoría, contenidas en las Orientaciones Técnicas vigentes.
- Responder a las observaciones formuladas por la Persona Encargada Regional de SernamEG o profesional que la Dirección Regional designe, respecto de los hallazgos encontrados en las distintas instancias de supervisión y seguimiento de la implementación del programa, conforme a los plazos acordados en dicha instancia.
- Facilitar el uso del presupuesto del programa asignado a movilización y alimentación mediante una caja chica, para que los/as Encargados/as Territoriales puedan cumplir con sus actividades.
- Responder a los requerimientos de la Dirección Regional del SernamEG, de acuerdo a los lineamientos técnicos respectivos del programa.
- La entidad ejecutora debe cumplir con las disposiciones de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, cuando corresponda.

3.2. CONTRAPARTE TÉCNICA:

Se debe asignar a un/a profesional del ejecutor a cargo de los/as profesionales de intervención directa, que tendrá la responsabilidad de dar cumplimiento a las funciones detalladas en el apartado anterior, en concordancia con lo estipulado en el Convenio.

Para lo anterior, cada entidad ejecutora debe disponer de una contraparte técnica, responsable del ámbito técnico de la implementación y ejecución del Proyecto, siendo contraparte de la Dirección Regional y Nacional de SernamEG. Se requiere que la entidad ejecutora colabore con la contraparte técnica de SernamEG en todos los aspectos referidos a las obligaciones de cumplimiento del ejecutor descritas en el punto anterior.

La contraparte técnica de la entidad ejecutora, no solo debe canalizar los requerimientos y solicitudes; sino que debe participar activamente en el seguimiento del cumplimiento de los compromisos establecidos, especialmente, aquellos referidos a respuestas formales de requerimientos y planes de mejora en el marco de las instancias de asesoría y supervisión técnica, administrativa y financiera relativas al Programa.

Dentro de las acciones esperadas por parte de la contraparte técnica se incluye el resguardo del cumplimiento de lineamientos técnicos para la correcta implementación programática; el resguardo de la ejecución de acciones de coordinación intersectorial necesarias para la implementación de la oferta programática; facilitar la participación del equipo técnico en actividades de formación, capacitación y cuidado de equipos y gestionar las acciones que permitan una respuesta ágil y oportuna a las solicitudes realizadas por la contraparte regional de SernamEG en el marco de implementación programática.

3.3. CONTRAPARTE FINANCIERA - ADMINISTRATIVA:

Cada entidad ejecutora deberá contar con una contraparte financiera-administrativa responsable de resguardar el cumplimiento de los compromisos establecidos en el convenio de ejecución en materia presupuestaria, financiera y contable, conforme a los lineamientos



definidos por SernamEG. Esta contraparte debe asegurar una ejecución presupuestaria eficiente, transparente y coherente con los objetivos del Programa, velando por el uso adecuado de los recursos públicos asignados para su implementación.

- Controlar y realizar seguimiento del presupuesto asignado. De ser requerido, deberá solicitar las modificaciones presupuestarias requeridas para el óptimo uso de los recursos asignados.
- Resguardar la rendición de cuentas en los formatos, periodos y plazos requeridos por la contraparte técnica de SernamEG.
- Enviada las rendiciones de cuentas de acuerdo a los plazos establecidos, levantando las alertas en caso de producirse algún problema en este ámbito, retraso, inconsistencia u otros.
-
- Informar y asesorar (levantando alertas) a la coordinación de los equipos del programa que ejecuta, en materia financiera y presupuestaria.
- Participar en las instancias de evaluación de ejecutores coordinadas con la contraparte de SernamEG.
- Participar en el proceso de inducción que se hace a los equipos territoriales de los programas al inicio de la ejecución programática de cada año.
- Realizar seguimiento y monitoreo permanente al cumplimiento de las cláusulas del convenio particularmente aquellas que tienen que ver con leyes laborales u otras Ley Karim, y participar en la habilitación de ejecutores donde se dan a conocer las aristas de las cláusulas legales en los convenios.

Asimismo, esta contraparte debe mantener una coordinación permanente con la contraparte técnica del Programa y con los equipos regionales de SernamEG, con el fin de garantizar la coherencia entre la ejecución técnica y la ejecución financiera del proyecto, y facilitar respuestas oportunas ante requerimientos institucionales.

3.4. EQUIPO TÉCNICO A CARGO DE LA INTERVENCIÓN:

El equipo de trabajo del Programa de Prevención de las Violencias de Género está conformado por uno/a o dos profesionales (dependiendo del presupuesto entregado por SernamEG), quienes ejecutan el programa a nivel local (comunal, provincial) y tienen las siguientes funciones:

- Administrar un correo de uso exclusivo para el Programa de Prevención de las VG, en conjunto con un representante del ejecutor, que estará conectado a los recursos digitales creados para el programa. El ejecutor deberá procurar que los/as encargados/as territoriales no se ausenten al mismo tiempo o designar a una persona que subrogue en caso de que esto suceda, para resguardar el ingreso y reporte de la información requerida por el nivel regional y nacional del SernamEG.
- Conocer y dar cumplimiento a todas las plataformas (por ejemplo, SGP) e instrumentos de Gestión del Programa. Para ello, el/la Encargado/a Regional de SernamEG deberá generar procesos de inducción durante el primer trimestre del año.
- Coordinar y articular en terreno con distintos sectores, instituciones y organizaciones sociales y educativas, con el fin de gestionar la implementación del Programa de Prevención de las VG. En esta línea, el/la/los profesionales también deben contemplar acciones de difusión siempre que sea necesario para el cumplimiento de ambos componentes del programa.
- Realizar un proceso de mapeo territorial comunitario y participativo de las organizaciones sociales y educativas que se ubiquen, vinculen y/o trabajen en las comunas en las que se implementa el programa. Con el fin de conocer el territorio, generar redes e invitar a las organizaciones a participar.
- Realizar las gestiones y actividades necesarias para dar cumplimiento al componente 1 "Sensibilización y formación" y al componente 2 Acompañamiento a organizaciones sociales y educativas para prevenir las violencias de género en sus comunidades: de acuerdo a lo dispuesto en estas Orientaciones Técnicas y a las necesidades de cada

organización.

- Participar de las asesorías, supervisiones, acompañamientos y seguimientos acordados con el nivel regional, orientados a establecer las mejoras pertinentes en la implementación del programa.
- Informar al/el Encargada/o Regional del Programa de Prevención de las VG sobre el avance en la realización de las actividades propias del programa.
- Mantener el sistema del registro al día y cumplir con los plazos de entrega, lo que se traduce en completar información en el Sistema de Gestión de Programas (SGP) y otras consultas o requerimientos realizados por la/el Encargada/o Regional.
- Completar todos los instrumentos de gestión correspondientes al programa y responder las posibles consultas o requerimientos del nivel regional o nacional de SernamEG.
- Revisar material bibliográfico actualizado sobre temáticas de Prevención de las Violencias de Género, sobre los enfoques que comprende el programa y metodologías de intervención. El/la/los/las profesionales territoriales deben buscar documentación y herramientas que les permitan llevar a cabo la ejecución del programa de manera permanente y cuando los instrumentos entregados por el Servicio no sean suficientes o las organizaciones requieran de materiales más específicos o ajustados a sus necesidades. Esta labor debe ser apoyada por el ejecutor y los/as Encargados/as Regionales de SernamEG.
- El ejecutor deberá flexibilizar y compensar la jornada laboral en caso de que el/la/los/las profesionales territoriales requieran trabajar en horarios vespertinos para realizar actividades puntuales propias del Programa de Prevención de las VG, cuando las organizaciones no dispongan de otros horarios de participación y sea necesario para el cumplimiento de los objetivos de intervención. Esto debe estar en acuerdo con el ejecutor, coincidir con el tipo de contratación de los/as profesionales y ser conversado con los/as Encargados/as Regionales.
- En caso de que el/la/los profesionales Encargados/as Territoriales se encuentren insertos en un dispositivo del programa "Atención inicial de las Violencias de Género" de SernamEG (o de cualquier otro), deberán desarrollar técnica y presupuestariamente el Programa de Prevención de las VG de forma independiente. Sin embargo, se deberá establecer una articulación permanente entre el/la/los profesionales, que apoye el cumplimiento de los objetivos de ambos programas. Existirá reciprocidad en los apoyos siempre y cuando las planificaciones de las/os Encargadas/os Territoriales lo permita, comprendiendo que cumplen funciones específicas y distintas a los equipos de "Atención inicial de las Violencias de Género" y de los demás programas del Servicio con los que pudieran coincidir en el territorio.
- Si el/la/los profesionales Encargados/as Territoriales se encuentra inserto en un dispositivo del Programa de "Atención inicial de las Violencias de Género", se recomienda participar en reuniones de equipo conjuntas, siempre que sea pertinente. Por ejemplo, para coordinaciones intersectoriales comunes, participación en ferias de difusión de la oferta programática, presentación de los mapeos territoriales, derivación de personas que pertenezcan a las organizaciones participantes del Programa de Prevención, entre otras.
- En caso de que el/la/los/las profesionales territoriales realicen actividades conjuntas con el programa de "Atención inicial de las Violencias de Género" o con otros de SernamEG, si estas responden a los objetivos del Programa de Prevención de las VG, los/as Encargados/as Territoriales deben registrarlas en sus fichas de SGP, evitando la duplicidad de registros con los demás equipos.
- El/la/los/las profesionales territoriales deben coordinarse con el programa de "Atención inicial de las Violencias de Género", de "Recuperación del ejercicio de la autonomía para víctimas y sobrevivientes de violencias de género" u otros del SernamEG, para facilitar posibles derivaciones y trabajo conjunto en caso de que corresponda, independiente de que los/as profesionales no se encuentren insertos/as en los mismos dispositivos o espacios físicos de trabajo.
- En caso de que los/as Encargados/as Territoriales se encuentren en un dispositivo de los programas de "Atención inicial de las Violencias de Género" o de "Recuperación del ejercicio de la autonomía para víctimas y sobrevivientes de violencias de género", se indica que la realización de ingresos y atenciones a las mujeres víctimas de violencia



de género no corresponde a sus funciones y perfil para el cargo, independiente del apoyo que pueda brindar en casos de emergencia, en donde deben ser asistidos/as a la brevedad por un/a profesional integrante de los programas de atención. En esta misma línea, es importante recomendar que el/la/los/las profesionales territoriales del Programa de Prevención de las VG no subroguen en ningún caso a los/as profesionales de los programas de atención, debido al carácter diferenciado de sus intervenciones y funciones.

En el caso de los territorios que cuenten con duplas de profesionales territoriales, las/os Encargadas/os Regionales deberán realizar una distribución de funciones equitativa y justa entre la dupla, la cual garantice un uso eficiente y eficaz del tiempo y recursos. Dicha distribución deberá plasmarse en los Lineamientos Regionales. Se recomienda establecer claramente las funciones y responsabilidades que corresponden a cada profesional, promoviendo la articulación y el trabajo colaborativo entre ambas personas.

3.5. PERFILES DE CARGO Y REQUISITOS EQUIPO TÉCNICO:

El equipo territorial debe estar compuesto por uno/a o más profesionales (dependiendo del presupuesto determinado por SernamEG) con título profesional del área de las ciencias sociales (Trabajador/a Social, Psicóloga/o, Profesor/a, entre otros), en el caso de nuevas contrataciones. Podrán mantenerse en el programa técnicos profesionales que se encuentren contratados/as con anterioridad y que posean experiencia en su implementación, previo acuerdo con el Servicio.

Se debe propender a que las duplas, en los casos que corresponda, se conformen por profesionales con carreras diferentes, para una mayor complementariedad de disciplinas. *Sin embargo, esto no es una obligación.*

Además, se espera que los/as profesionales cumplan con lo siguiente:

- Deseable experiencia en trabajo comunitario.
- Deseable especialización en género.
- Deseable especialización en violencias de género.
- Deseable conocimiento en metodologías participativas de aprendizaje.
- Deseable experiencia en trabajo en redes y/u organizaciones locales.
- Jornada completa y con disponibilidad para al menos una jornada vespertina.

3.6. PROCESO DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN:

Se adecuará a lo indicado en Convenio suscrito entre la Dirección Regional del SernamEG y la Entidad Ejecutora.

- La conformación del equipo profesional y técnico se guiará de acuerdo a los requerimientos técnicos. Además, la desvinculación, selección, contratación y reemplazo del personal, deberá realizarse previa conformidad técnica de la respectiva Dirección Regional del SernamEG.
- Las desvinculaciones deberán ser consultadas previamente con SernamEG, mediante un Oficio del ejecutor a la Directora Regional con las razones fundadas y debidamente acreditadas de la desvinculación, con el objeto de tener conocimiento de las razones técnicas para ello. La Dirección Regional tendrá el plazo de 5 días hábiles para pronunciarse respecto de la desvinculación propuesta.
- Para cualquier contratación de un miembro del equipo, ya sea en calidad de titular o reemplazante, se constituirá un comité de selección. Dicho comité estará formado por representantes del Ejecutor y representantes de la Dirección Regional de SernamEG, en igual proporción. En esta instancia se analizarán los antecedentes de los/las

postulantes y procederá a las correspondientes entrevistas, junto a la aplicación de una Prueba Técnica a fin de elegir al profesional más idóneo y competente para el cargo.

- Para proveer un cargo cuyo proceso de postulación haya sido declarado “desierto” por no existir interesados/as que cumplan con el perfil profesional y/o técnico requerido, o en casos de urgencia debidamente calificados por SernamEG, excepcionalmente, las partes firmantes del correspondiente convenio podrán acordar la contratación de un miembro del equipo executor sin necesidad de recurrir al procedimiento de contratación descrito en el párrafo precedente, siendo necesaria petición fundada de una de las partes y el acuerdo de la otra.
- Una vez concluido el proceso, se contratará a la persona que de común acuerdo se elija.
- La contratación y/o desvinculación de un integrante del equipo, en contravención al procedimiento antes indicado, facultará a la Dirección Regional para rechazar las rendiciones de cuentas que incluyan los montos pagados por concepto de remuneración y/o finiquito, según corresponda, a la persona contratada y/o desvinculada en esos términos, de manera que dicho gasto será asumido por la entidad ejecutora. Asimismo, la contratación, selección, reemplazo o desvinculación de personal en contravención al procedimiento señalado en este párrafo, constituye una causal de término anticipado del correspondiente convenio suscrito.
- Los recursos orientados a la implementación del programa, sean éstos de origen de la Entidad Ejecutora o de SernamEG, deberán asegurar la contratación anual de un Equipo Executor en jornada completa y dedicación exclusiva, conformado al menos por dos profesionales que cumplan con el perfil requerido. En aquellas comunas con una cobertura que se ubique en el percentil más alto del país o región (o alguna otra contingencia territorial que lo amerite) se sugiere la incorporación de una persona en calidad de apoyo administrativo con cargo a los recursos que aporta el Ejecutor.

3.7. TÉRMINO DE CONTRATO:

La contratación y/o desvinculación de un integrante del equipo, en contravención al procedimiento antes indicado, facultará a la Dirección Regional para rechazar las rendiciones de cuentas que incluyan los montos pagados por concepto de remuneración y/o finiquito, según corresponda, a la persona contratada y/o desvinculada en esos términos, de manera que dicho gasto será asumido por la entidad ejecutora. Asimismo, la selección, contratación, reemplazo o desvinculación de personal en contravención al procedimiento señalado en este párrafo, constituye una causal de término anticipado del correspondiente convenio suscrito.

PARTE 4: FUNCIONES Y OBLIGACIONES SERNAMEG

4.1 DIRECTORA REGIONAL:

- Supervisar y controlar la ejecución de los programas en su territorio, asegurando que se cumplan los objetivos institucionales y que los recursos públicos sean utilizados de manera adecuada. Es su responsabilidad verificar que los ejecutores empleen correctamente los recursos traspasados para los fines establecidos.
- Firmar convenio de colaboración y velar por el fiel cumplimiento del convenio, entre otros, cumplimiento de los objetivos, metas, ejecución presupuestaria.
- Mantener una comunicación fluida con las autoridades y contrapartes técnicas de los ejecutores, a fin de establecer un diálogo social que permita la consecución de acuerdos que permitan fortalecer los convenios de transferencias y solucionar nudos críticos.
- Apoyar en la resolución de nudos críticos que presenten los programas y que pongan



en riesgo el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

- Generar un mínimo de 2 reuniones con alcaldes o alcaldesas al año para revisar aspectos referidos a la ejecución programática, coordinación y resolución de nudos críticos.

4.2 ENCARGADA O ENCARGADO REGIONAL DE GESTIÓN DE PROGRAMAS

- Liderar desde la Dirección Regional el seguimiento de resultados que aseguren una adecuada ejecución programática de acuerdo con los lineamientos y principios de eficiencia, eficacia, calidad en atención y planificación establecidos por SernamEG.
- Consolidar y reportar resultados del proceso de evaluación de ejecutores.
- Apoyar a la Directora Regional en la tarea de supervisar y controlar la ejecución de los programas en el territorio, asegurando que se cumplan los objetivos institucionales y que los recursos públicos sean utilizados de manera adecuada

4.3 ENCARGADA O ENCARGADO REGIONAL DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

La Encargada o Encargado Regional pertenece a las Direcciones Regionales de SernamEG y tiene por objetivo asesorar y supervisar a los equipos ejecutores y territoriales que implementan el programa. Sus funciones son:

- Habilitar, capacitar, asesorar y supervisar a los equipos ejecutores y territoriales.
- Proponer ajustes y/o modificaciones a la gestión programática regional, a fin de asegurar la pertinencia territorial. Estos ajustes deben plasmarse en el documento de Lineamientos Regionales.
- Apoyar a la Directora Regional en la tarea de supervisar y controlar la ejecución del programa en el territorio, asegurando que se cumplan los objetivos institucionales y que los recursos públicos sean utilizados de manera adecuada.
- Liderar desde la Dirección Regional el seguimiento de resultados que aseguren una adecuada ejecución programática de acuerdo con los lineamientos y principios de eficiencia, eficacia, calidad en atención y planificación establecidos por SernamEG.
- Transferir y capacitar respecto de los instrumentos técnicos, administrativos y metodológicos de trabajo a los equipos ejecutores y territoriales de forma permanente.
- Supervisar la calidad de la ejecución programática y su implementación a nivel regional y territorial, mediante visitas a terreno, revisión de material, reuniones de asesoría y supervisión con el/la/los/las profesionales territoriales y ejecutores, reuniones de trabajo conjunto entre las duplas territoriales del programa de todas las comunas que abarca la región, entre otros mecanismos.
- Abordar y reportar al nivel central y regional la ocurrencia de cualquier situación que pueda obstaculizar la adecuada ejecución del programa.
- Gestionar convenios de colaboración o iniciativas intersectoriales en el ámbito público y privado, a fin de fortalecer el desarrollo del programa en la región.
- Elaborar información y sistematizar datos para el monitoreo de la implementación del programa a nivel regional.
- Realizar seguimiento y supervisión a los equipos ejecutores y territoriales respecto de la actualización de los sistemas de registros institucionales.
- Consolidar y reportar resultados del proceso de evaluación de ejecutores a la unidad correspondiente.
- Realizar el monitoreo y reporte de los indicadores del programa a nivel regional.
- Asegurar el debido uso de recursos del programa, controlando y validando rendiciones.
- Participar en el diseño y la planificación de capacitaciones con las redes institucionales a nivel regional para el abordaje y la intervención de las VG en el marco de los compromisos institucionales.
- Coordinar el levantamiento de necesidades, proponer y asesorar con pertinencia técnica la ejecución presupuestaria del programa a nivel regional.
- Asesorar técnicamente los casos y situaciones excepcionales que no son abordados en las orientaciones técnicas, protocolos, y/o instrumentos de gestión del Programa de Prevención de las Violencias de Género.



- Promover climas laborales colaborativos, de buen trato y responsables del cuidado de la salud y supervisar la ejecución de planes de cuidado de el/la/los/las profesionales territoriales del programa, desde un enfoque de género y derechos humanos.
- Realizar otras tareas que su jefatura le encomiende, en el ámbito de sus competencias.

4.4 ENCARGADA O ENCARGADO REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:

- Asesorar el el debido uso de los recursos, resguardando que las rendiciones se realicen en tiempo y forma por parte del Ejecutor.
- Deberá controlar los presupuestos transferidos y rendidos a todos los ejecutores en convenio de la Dirección Regional.
- Controlar y realizar seguimiento del presupuesto asignado realizando modificaciones presupuestarias para el óptimo uso de los recursos.
- Resguardar la rendición de cuentas en los formatos, periodos y plazos establecidos en la normativa contable vigente efectuadas a través de SISREC.
- Mantener registros documentados, ya sea en formato físico o digital, de todos los documentos relacionados con la rendición de cuentas, incluyendo contratos de trabajo, convenios de prestación de servicios, y sus anexos o modificaciones.
- Aprobar las rendiciones enviadas por los ejecutores, levantar las alertas en caso de producirse algún problema en este ámbito, retraso, inconsistencia u otros.
- Informar y asesorar (levantando alertas) a las y los encargados de programas en materia financiera y presupuestaria.
- Capacitar a ejecutores, de acuerdo a lo indicado en los convenios.
- Resguardar el cumplimiento del Manual de Rendiciones vigente.
- Realizar evaluación de ejecutores en conjunto con la contraparte técnica y legal.

4.5 ABOGADA O ABOGADO REGIONAL:

- Elaborar y gestionar la firma de los convenios de los programas ejecutados cada año.
- Elaborar las modificaciones de los convenios de ejecución y transferencia.
- Informar a encargadas de programa en los casos de demora de remisión a la dirección regional de los convenios firmados para efectos de que realicen seguimiento.
- Entregar asesoría jurídica a la Dirección Regional y el Equipo de SernamEG, en todas las materias relacionadas con el área administrativa de los convenios de ejecución y transferencias.
- Participar en el proceso de inducción que se hace a los equipos territoriales de los programas al inicio de la ejecución programática de cada año.
- Realizar seguimiento y monitoreo permanente a cumplimiento de las cláusulas del convenio, particularmente aquellas que tienen que ver con leyes laborales u otras como Ley Karin N° 21.643, generar habilitación de ejecutores instancia donde se dan a conocer las aristas de las cláusulas legales en los convenios.
- Participar, junto con la contraparte técnica, presupuestaria, profesional encargado/a regional de Gestión de Programas Regional, en la evaluación integral de los ejecutores, incorporando criterios legales para asegurar el cumplimiento normativo y contractual.

ANEXOS

ANEXO CRONOGRAMA DE TRABAJO

1. RESULTADOS ESPERADOS: MATRIZ LÓGICA

En concordancia con las Orientaciones Técnicas, se deben mencionar las actividades por objetivo específico que permitan lograr los resultados esperados por cada componente del Programa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		RESULTADOS ESPERADOS											
1	Desarrollar procesos de aprendizaje en las organizaciones sociales y educativas para fortalecer la comprensión y abordaje de las Violencias de Género, e identificar elementos que fortalezcan su prevención en las comunidades.												
2	Acompañar el diseño e implementación de planes de trabajo por parte de las organizaciones sociales y educativas, para promover el desarrollo de herramientas de prevención de la violencia de género en sus comunidades.												
3	Promover en las organizaciones sociales y educativas el desarrollo de herramientas de prevención de las violencias de género a través de actividades de difusión, las cuales puedan replicar en sus comunidades.												
4	Promover el desarrollo de herramientas de prevención de las violencias de género en las organizaciones sociales y educativas, y en sus comunidades, a través de coordinaciones con redes locales e institucionales.												
OBJETIVO ESPECÍFICO 1:													
ACTIVIDADES PRINCIPALES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	CRONOGRAMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OBJETIVO ESPECÍFICO 2:													

ACTIVIDADES PRINCIPALES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	CRONOGRAMA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

2. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTIÓN EQUIPO

A. MECANISMOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Describe los procedimientos de selección de personal que ejecutará en conjunto con SernamEG y las políticas de recursos humanos que implementará para evitar la rotación (clima laboral, beneficios, apoyo técnico, entre otros). **Extensión máxima de 1/2 página.**

B. JORNADA LABORAL Y FUNCIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO

Describe las principales tareas asignadas al equipo de trabajo, indicando la distribución de la jornada laboral asociada y las coberturas esperadas de acuerdo a dichas funciones.

EQUIPO TÉCNICO (Desglose por profesional)	TAREAS ASIGNADAS	JORNADA LABORAL	COBERTURAS ESTIMADAS

C. PLAN DE CUIDADO DE EQUIPO

Presente un plan para el cuidado del equipo con actividades, plazos de las mismas y profesional responsable. Extensión máxima de 1/2 página.

ACTIVIDADES	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	PROFESIONAL RESPONSABLE

D. PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL

Presente un plan de capacitación anual para el equipo, atingente a las Orientaciones Técnicas de la modalidad, especificando los temas a abordar, plazo para su implementación y profesional responsable de gestionar la capacitación con los recursos de la Entidad Ejecutora y territoriales. Extensión máxima de 1/2 página.

ACTIVIDADES	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	PROFESIONAL RESPONSABLE

ANEXO FLUJO DE CAJA

Recursos aportados por SERNAMEG

Para su elaboración, las propuestas técnicas deberán contemplar el siguiente Flujo de Caja.

Aportes Monetarios

		Flujo Caja EJECUTOR													
IT E M	NOMB RE	DETALLE	ENE RO	FEBR ERO	MA RZO	AB RIL	MA YO	JU NIO	JU LIO	AGO STO	SEPTIE MBRE	OCTU BRE	NOVIE MBRE	DICIE MBRE	TOT AL
1	Gasto s en Perso nal	Personal a Honorari o													\$ 0
		Personal Código del Trabajo													\$ 0
		Personal de Planta													\$ 0
		Personal a Contrata													\$ 0
		Gastos en Bienestar													\$ 0
		Gastos en Seguridad Laboral													\$ 0
		Viáticos													\$ 0
2	Gasto s de opera ción	Arriendos													\$ 0
		Alimenta ción y Alojamiento s													\$ 0
		Material es de Uso y Consumo													\$ 0
		Servicios Básicos													\$ 0
		Manteni miento y Reparaci ones													\$ 0
		Gastos de Traslado s													\$ 0

		Publicidad y Difusión												\$ 0	
		Servicios de Seguros												\$ 0	
		Servicios Técnicos y Profesionales												\$ 0	
		Máquinas y equipos												\$ 0	
		Otros Gastos operacionales												\$ 0	
		Transferencias beneficiarias (os) (Gastos de traslado, aportes monetarios, insumos)												\$ 0	
3	Gastos de Inversión	Mobiliarios												\$ 0	
		Máquinas y Equipos												\$ 0	
		Equipos Informáticos												\$ 0	
		Programas Informáticos													
		Mejora y/o Aplicaciones													
TOTAL			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	

Recursos aportados por el Ejecutor

Para su elaboración, los proyectos deberán contemplar el siguiente Flujo de Caja con los recursos del Ejecutor

Aportes Valorizados:

ITEM	Flujo Caja EJECUTOR		ENE RO	FEBR ERO	MA RZO	AB RIL	MA YO	JU NIO	JU LIO	AGO STO	SEPTIE MBRE	OCTU BRE	NOVIE MBRE	DICIE MBRE	TOT AL	
	NOMB RE	DETALLE														
1	Gasto s en Perso nal	Personal a Honorari o													\$ 0	
		Personal Código del Trabajo														\$ 0
		Personal de Planta														\$ 0
		Personal a Contrata														\$ 0
		Gastos en Bienestar														\$ 0
		Gastos en Seguridad Laboral														\$ 0
		Viáticos														\$ 0
2	Gasto s de operaci ón	Arriendos													\$ 0	
		Alimenta ción y Alojamiento s														\$ 0
		Material es de Uso y Consumo														\$ 0
		Servicios Básicos														\$ 0
		Mantenimiento y Reparaciones														\$ 0
		Gastos de Traslados														\$ 0
		Publicidad y Difusión														\$ 0

		Servicios de Seguros												\$ 0	
		Servicios Técnicos y Profesionales												\$ 0	
		Máquinas y equipos												\$ 0	
		Otros Gastos operacionales												\$ 0	
		Transferencias beneficiarias (os) (Gastos de traslado, aportes monetarios, insumos)												\$ 0	
3	Gastos de Inversión	Mobiliarios												\$ 0	
		Máquinas y Equipos												\$ 0	
		Equipos Informáticos												\$ 0	
		Programas Informáticos													
		Mejora y/o Aplicaciones													
TOTAL			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	

Aportes Monetarios

ITEM	NOMBRE	DETALLE	Flujo Caja EJECUTOR												
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
1	Gastos en	Personal													\$ 0

	Personal	Honorario												
		Personal Código del Trabajo												\$ 0
		Personal de Planta												\$ 0
		Personal a Contrata												\$ 0
		Gastos en Bienestar												\$ 0
		Gastos en Seguridad Laboral												\$ 0
		Viáticos												\$ 0
2	Gastos de operación	Arriendos											\$ 0	
		Alimentación y Alojamientos												\$ 0
		Material es de Uso y Consumo												\$ 0
		Servicios Básicos												\$ 0
		Mantenimiento y Reparaciones												\$ 0
		Gastos de Traslados												\$ 0
		Publicidad y Difusión												\$ 0
		Servicios de Seguros												\$ 0
		Servicios Técnicos y Profesionales												\$ 0
		Máquinas y equipos												\$ 0

		Otros Gastos operacionales												\$ 0
		Transferencias beneficiarias (os) (Gastos de traslado, aportes monetarios, insumos)												\$ 0
3	Gastos de Inversión	Mobiliarios												\$ 0
		Máquinas y Equipos												\$ 0
		Equipos Informáticos												\$ 0
		Programas Informáticos												
		Mejora y/o Aplicaciones												
TOTAL			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	

INSTRUMENTOS PROGRAMÁTICOS

- ANEXO 1: Manual de Intervención Comunitaria
- ANEXO 2: Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas
- ANEXO 3: Carta de Compromiso
- ANEXO 4: Consentimiento informado para adultos/as responsables
- ANEXO 5: Acuerdos por el buen trato
- ANEXO 6: Metodología mapeo territorial
- ANEXO 7: Taller práctico "Diseño Plan de Prevención de las Violencias de Género con Organizaciones"
- ANEXO 8: Plan de coordinación intersectorial y difusión
- ANEXO 9: Formato del Plan de Trabajo con Organizaciones
- ANEXO 10: Nota Técnica Pautas de Evaluación
- ANEXO 11: Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación
- ANEXO 12: Pauta de Conocimientos
- ANEXO 13: Pauta de identificación de Valores, Estereotipos y Prejuicios de Género
- ANEXO 14: Escala de obtención de herramientas
- ANEXO 15: Cuestionario de Evaluación del Programa
- ANEXO 16: Ficha Caracterización Organizaciones
- ANEXO 17: Ficha Actividades de Sensibilización y Formación
- ANEXO 18: Ficha Actividades Plan de Trabajo
- ANEXO 19: Lista de asistencia
- ANEXO 20: Set de Herramientas Lúdicas
- ANEXO 21: Protocolo Orientaciones frente a la detección de casos de violencia de género en el Programa de Prevención de las VG
- ANEXO 22: Guía de recomendaciones para la implementación del PPVG: Mapeos territoriales, selección de organizaciones y estrategias de adherencia
- ANEXO 23: Guía para el Cuidado de Equipos
- ANEXO 24: Cronograma de trabajo: Consejo Asesor Preventivo



Programa de Prevención de las Violencias de Género

INSTRUMENTOS PROGRAMÁTICOS

ANEXO 1: Manual de Intervención Comunitaria

Programa de
Prevención
de las
Violencias
de Género

MANUAL DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA



Programa de
Prevención
de las
Violencias
de Género

MANUAL DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA



Carta Directora Nacional SernamEG	5
Bienvenida al proceso de aprendizaje	6
La relevancia de trabajar con organizaciones y con la comunidad para prevenir las violencias de género	7
Enfoques para la intervención	8
01. Enfoque comunitario para la prevención de las violencias de género	11
1.1 Enfoque comunitario	12
1.1.1 ¿Por qué usar un enfoque comunitario?	12
1.1.2 Diez efectos o impactos esperados del enfoque comunitario	12
1.2 ¿Qué es una comunidad protagonista?	13
1.3 Qué es un territorio/ pertinencia territorial	14
1.4 Consideraciones clave para el trabajo comunitario	14
1.4.1 Conocimiento situado	15
1.4.2 La importancia de la inserción territorial	15
1.4.3 Mapeo territorial	19
1.4.3.1 Metodología de mapeo territorial “Agit pop”	20
1.5 Marco conceptual: Glosario de conceptos	24
02. Modelos de intervención para la prevención de las violencias de género con pertinencia territorial y elementos innovadores	27
1.1 Etapas de la intervención comunitaria	28
1.2 Herramientas para la familiarización con la comunidad y la generación de adherencia	30
1.2.1 Habilidades comunicacionales y de sensibilización	32
1.2.2 Uso de lenguaje claro e inclusivo	33
1.3 Herramientas diagnósticas para el programa de Prevención de las Violencias de Género	35
1.4 Herramientas para planificar, diseñar y ejecutar actividades que abordan Violencias de Género	39
1.5 Herramientas de intervención para el programa de Prevención de las Violencias de Género	43
1.5.1 Reconocimiento y gestión de los disensos y conflictos en el trabajo colectivo	43
1.5.2 Ejemplos de metodologías participativas y lúdicas para el trabajo con organizaciones	45
1.6 Herramientas de monitoreo y evaluación de aprendizajes y resultados	47
03. Articulación intersectorial y trabajo en red	49
3.1 El trabajo intersectorial	50
3.2 La relevancia del trabajo en red	50
3.3 Identificación de actorías	51
3.3.1 Matriz de análisis de involucrados/as	51
3.3.2 Fortalecimiento de las redes territoriales	52
3.4 Consideraciones para trabajar en red	54
ANEXO 1. Catálogo de violencias	55
ANEXO 2. Canales de orientación y denuncias	57
ANEXO 3. Hoja de Registro Mapeo Territorial	59
ANEXO 4. Bibliografía	60

CARTA DIRECTORA NACIONAL SERNAMEG



En el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género nos encontramos en un momento crucial, dando un paso significativo en nuestra comprensión sobre las violencias de género. Estamos trabajando en la creación de nuevas estrategias de prevención con el objetivo de erradicar todas las formas de violencia. Este hito marca un cambio de paradigma hacia un enfoque comunitario, que busca promover la transformación social y la participación horizontal de las comunidades en la prevención de las violencias de género.

La importancia de los equipos encargados de implementar el Programa de Prevención de las Violencias de Género en los territorios radica en su capacidad para establecer un vínculo sólido con la comunidad. Este contacto contribuirá al fortalecimiento de las comunidades, con

el propósito de que sus miembros actúen de manera comprometida, consciente y crítica para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades.

Es fundamental recordar que la violencia de género constituye una vulneración de los derechos humanos, y como Estado, tenemos la responsabilidad de crear condiciones y realizar mejoras que aseguren el respeto de los derechos de las mujeres y diversidades sexo genéricas. Por ello, hacemos un llamado a llevar a cabo el trabajo territorial con un enfoque de intervención preventivo, promoviendo condiciones de horizontalidad y respeto a las autonomías.

En ese sentido, desde el SernamEG empujamos diversas iniciativas para avanzar en una comprensión de la violencia como un problema de la sociedad y no como un hecho privado. Nuestras políticas públicas están orientadas hacia esa dirección, por lo que el trabajo comunitario es fundamental para problematizar y avanzar en la erradicación de la violencia de género.

Por otro lado, los datos revelan una realidad evidente, las violencias de género han seguido aumentando, una de cada 5 mujeres residentes en Chile ha experimentado violencia física, psicológica o sexual, según la Encuesta de Violencia Intrafamiliar.¹ Esta realidad nos advierte sobre la necesidad de adoptar una perspectiva más amplia para lograr una prevención efectiva. En este sentido, hemos propuesto la inclusión de colaboraciones con organizaciones sociales y educativas en nuestro programa. Siguiendo la sugerencia de ONU Mujeres, es esencial "movilizar e involucrar a comunidades y organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y del sector privado para fortalecer las estructuras, culturas y prácticas que respalden la igualdad de género y la no violencia".²

Finalmente, mediante este mensaje quiero motivar a los equipos a continuar desempeñando su labor en cada territorio del país con el máximo compromiso. En el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cada acción implementada contribuirá significativamente a la promoción de una vida libre de violencia de género. Buscamos un cambio sustancial en las relaciones de género dentro de la comunidad para generar un impacto real en la transformación cultural.

Las y los invito a seguir trabajando para derribar las desigualdades y avanzar en una sociedad más igualitaria que ponga en el centro los derechos de las mujeres.

1 Subsecretaría de Prevención del Delito (2020). IV Encuesta de Violencia contra la mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM). Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

2 ONU Mujeres (2015). Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer. UN Women.

BIENVENIDA AL PROCESO DE APRENDIZAJE

Les invitamos a recorrer este manual de autoaprendizaje que, en un lenguaje didáctico, busca profundizar la comprensión de la intervención comunitaria para el Programa de Prevención de las Violencias de Género en su quehacer institucional, a nivel de discursos y prácticas, tanto individuales como colectivas.

Este proceso de aprendizaje es particularmente importante hoy, porque la evidencia ha demostrado que para abordar las violencias de género se debe transitar de un modelo individualista (personal) a un modelo colectivo (comunitario) en donde la colaboración y el protagonismo de las comunidades sean un eje central para vivir en ambientes y sociedades libres de violencias.

En este contexto, el objetivo del manual es entregar herramientas conceptuales y metodológicas para contribuir a que las organizaciones sociales y educativas de Chile identifiquen e implementen acciones para prevenir las violencias de género en sus comunidades, ya que la prevención primaria es la más efectiva al ejecutarse con anterioridad a los hechos de violencia.

El manual se ha diseñado con una introducción que considera conceptos y aspectos claves que es necesario tener en consideración para la intervención comunitaria y el desarrollo del programa. En el Capítulo 1, se aborda el enfoque comunitario, la importancia de las comunidades como protagonistas y de la inserción territorial. El Capítulo 2 presenta modelos de intervención para la prevención de violencias de género con pertinencia territorial y elementos innovadores.

Finalmente, en el capítulo 3, se presentan herramientas para la articulación intersectorial y trabajo en red y la identificación de actorías claves para que en las organizaciones sociales y educativas se promueva el desarrollo de herramientas de prevención de las violencias de género que contribuyan a vidas libres de violencias.

LA RELEVANCIA DE TRABAJAR CON ORGANIZACIONES Y CON LA COMUNIDAD PARA PREVENIR LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

A continuación, se presentan algunas ideas clave que respaldan la importancia de trabajar con organizaciones y comunidades para lograr una prevención efectiva de las violencias de género a nivel social:

- Desde un enfoque ecológico, las organizaciones tienen un papel fundamental en la transmisión de actitudes y normas sociales sobre la violencia e igualdad de género, y tienen el potencial de influir en gran parte de la población.³
- Las organizaciones impactan en las comunidades, entendiendo estas como un grupo social más amplio, en constante transformación y evolución, que posee una identidad y sentido de pertenencia.⁴
- ONU Mujeres propone que para erradicar las violencias de género es fundamental desarrollar estrategias de prevención que incluyan el trabajo con organizaciones. En esta línea, los Estados deben "movilizar e involucrar a las comunidades y organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y del sector privado para reforzar las estructuras, culturas y prácticas que apoyen la igualdad de género y la no violencia".⁵
- La revisión bibliográfica sobre programas de prevención en violencias de género ha encontrado evidencia prometedora sobre el efecto que tienen las intervenciones de movilización comunitaria, especialmente en países de ingresos bajos y medios como es el caso de Chile. En línea con lo que plantean los organismos internacionales, este tipo de intervenciones buscan reducir la violencia a nivel de la población, mediante cambios en los discursos, prácticas y normas sobre el género y la violencia.⁶

Todos estos programas de prevención de violencias de género con organizaciones y comunidades adoptan un enfoque comunitario y participativo, el cual promueve la transformación social y la implicación de todas las personas, para que el proceso sea horizontal, con sentido y tenga un impacto profundo.⁷

3 ONU Mujeres (2015). Un Marco de Apoyo a la Prevención de la Violencia contra la Mujer.

4 Montero, M. (1980). La psicología social y el desarrollo de comunidades en América Latina. *Revista Latinoamericana de Psicología*, v12(1), 159-170.

5 ONU Mujeres (2015). Un Marco de Apoyo a la Prevención de la Violencia contra la Mujer.

6 Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C., 2015, Prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas: ¿qué dice la evidencia?

7 Montero, M. (2004). Introducción a la psicología comunitaria.

ENFOQUES PARA LA INTERVENCIÓN

El Programa de Prevención de las Violencias de Género define enfoques de intervención que determinan su gestión y suponen un posicionamiento ético, una base teórica, metodológica, y ciertos aspectos técnicos operativos.

ENFOQUE	BREVE DEFINICIÓN	ALGUNAS PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA PRÁCTICA
Enfoque de Género	Se interesa por los conceptos, funciones, comportamientos y actividades del proceso de construcción social de lo que se espera que sea una mujer o un hombre en nuestra cultura. El género es un concepto en construcción en la actualidad, y de acuerdo al avance en el reconocimiento de la diversidad de identidades sexo-genéricas, se hace imprescindible avanzar en la comprensión de un enfoque de género amplio, diverso y no binario, que facilite la integración en las actividades de prevención de las VG.	<p>¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrentan las personas de género no binario en comparación con las experiencias binarias de género, y cómo podemos abordar estos desafíos para lograr una equidad genuina?</p> <p>¿Qué alianzas y colaboraciones son esenciales para fortalecer los esfuerzos de equidad de género desde una perspectiva no binaria, y cómo podemos trabajar juntos para superar los estigmas y desafíos que enfrenta la comunidad?</p>
Enfoque de Derechos Humanos	Reconoce "los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos y establece las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo", según la Declaración Universal de Derechos Humanos. ⁸ Este enfoque se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación, como las mujeres, niños, niñas, jóvenes y diversidades sexo-genéricas.	<p>¿Cómo podemos asegurarnos de que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a servicios de salud, educación y oportunidades laborales como un derecho humano fundamental?</p> <p>¿Qué estrategias podemos implementar para abordar y prevenir las violencias de género, reconociendo que es una violación de los derechos humanos y trabajando hacia la creación de entornos seguros y respetuosos?</p>
Enfoque Comunitario	Identifica a la comunidad como un actor referente y significativo de la realidad social, y la comprende como un grupo en constante transformación, que posee identidad y sentido de pertenencia. En esta línea, este enfoque promueve la transformación social y la implicación de los integrantes de la comunidad en sus procesos de cambio, de una forma horizontal y con sentido. ⁹	<p>¿Cómo puede la comunidad trabajar de manera colaborativa para identificar y abordar las barreras que impiden la equidad de género en sus entornos locales?</p> <p>¿Cuáles son las prácticas y normas culturales que podrían estar contribuyendo a la desigualdad de género en nuestra comunidad, y cómo podemos cambiarlas de manera efectiva?</p>

8 ONU (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

9 Montero, M. (2004). Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, Conceptos y Procesos. Buenos Aires, Paidós.

ENFOQUE	BREVE DEFINICIÓN	ALGUNAS PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA PRÁCTICA
Enfoque de Interculturalidad	Propone una convivencia democrática, y el reconocimiento de todas las costumbres, prácticas, normas y autoridades ancestrales de las personas y grupos sociales de la diversidad de pueblos existentes en los territorios.	<p>¿Cuáles son las prácticas y tradiciones culturales que pueden influir en las dinámicas de género en nuestra comunidad?</p> <p>¿Cómo se pueden integrar las perspectivas culturales diversas de género en las iniciativas de equidad de género para garantizar que sean culturalmente sensibles y respetuosas?</p>
Enfoque Interseccional	Permite comprender la discriminación compuesta, doble o múltiple resultante de la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, raza, clase y sexualidad (incluyendo la orientación sexual, la identidad y la expresión de género), así como la nacionalidad, edad, entre otras ¹⁰ . Esto implica que no existe un grupo homogéneo de personas, sino una diversidad que se debe considerar en la intervención preventiva.	<p>¿Cómo podemos reconocer y abordar las intersecciones de género con otras dimensiones de la identidad, como la raza, la clase social, la orientación sexual y la capacidad, para lograr una equidad de género más inclusiva?</p> <p>¿Cómo se pueden crear alianzas efectivas con organizaciones que trabajan en áreas interseccionales, como derechos civiles, justicia social y diversidad, para fortalecer los esfuerzos en prevención de violencias de género?</p>
Enfoque de Juventudes	Define a las juventudes como personas activas, sujetos de derecho y actores relevantes en la vida social, lo que implica oponerse a una visión adultocentrista como paradigma de autoridad restando participación y derechos sociales a las y los jóvenes.	<p>¿Cuáles son los desafíos que enfrentan las personas jóvenes en términos de acceso a la educación, servicios de salud y oportunidades económicas, y cómo podemos abordar estos desafíos desde una perspectiva de equidad de género?</p> <p>¿Cuáles acciones innovadoras podemos utilizar con tecnología y/o medios de comunicación para llegar y comprometer a las personas jóvenes en la promoción de la equidad de género y la erradicación de las violencias de género?</p>
Enfoque de Territorialidad	Comprende una concepción de territorio como espacio a construir con enfoque de género, supone asumir que las intervenciones del SernamEG constituyen parte de un propósito y una estrategia de desarrollo que incorpora la equidad como valor central y que se trata de un actor más, en coordinación y cooperación permanente con la diversidad de personas y actores públicos y privados presentes en el territorio. Es por ello de vital importancia la planificación y adaptación de los programas en el territorio, generando alianzas que permitan relevar la importancia de avanzar hacia la integración.	<p>¿De qué manera las características geográficas y territoriales impactan la participación de las mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas en la toma de decisiones a nivel local y comunitario, y cómo podemos fortalecer su voz y liderazgo en estos entornos?</p> <p>¿Cuál es el papel de la participación comunitaria en la promoción de la equidad de género a nivel territorial, y cómo podemos fortalecer los mecanismos de participación ciudadana para abordar las desigualdades y violencias de género?</p>

¹⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando Barreras: Movilidad y desarrollo humanos. pp. 28.

ENFOQUE	BREVE DEFINICIÓN	ALGUNAS PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA PRÁCTICA
<p>Enfoque del curso de vida¹¹</p>	<p>Es una perspectiva multidisciplinaria que da cuenta de un complejo proceso de cambios en las trayectorias vitales de la población, derivados de eventos en el contexto social e individual de los sujetos, además de que entrelaza el tiempo histórico y biológico para analizar la manera en la que estos configuran la forma de pensar, sentir y actuar (de la niñez a la vejez). El enfoque del curso de vida se utiliza para entender los cambios en la vida de la población, considerando sucesos de larga duración; es decir, sucesos que acontecen a lo largo de la vida con un calendario y una intensidad determinada por el momento histórico que se vive y las condiciones propias de la población.</p>	<p>¿Cuáles son las barreras específicas que enfrentan las mujeres jóvenes en términos de educación, acceso al empleo y toma de decisiones, y cómo podemos crear oportunidades que promuevan una igualdad de género desde una edad temprana?</p> <p>¿De qué manera las responsabilidades de cuidado y la conciliación entre el trabajo y la vida personal afectan a las mujeres en la mitad de su vida, y cómo la comunidad puede aportar a lograr una mayor equidad de género en esta materia?</p> <p>¿Cómo afecta la discriminación de género a las personas mayores de las diversidades sexo genéricas en términos de acceso a servicios de salud, seguridad económica y participación social, y cómo podemos fortalecer los sistemas de apoyo en esta etapa de la vida?</p>

En base a estos enfoques, el programa tiene un fuerte componente comunitario y énfasis colectivo, que busca que la comunidad sea protagonista y logre identificar factores protectores y alertas necesarias para la prevención de las violencias de género.

¹¹ Se suma en este manual para los equipos el enfoque curso de vida que permite reconocer las diferentes trayectorias, saberes y experiencias reconociendo intereses, objetivos y posiciones considerando las infancias, adolescencias, edad adulta y personas mayores.

01.

ENFOQUE COMUNITARIO PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO



CONCEPTOS ANCLA

En este capítulo aprenderemos sobre: el Enfoque Comunitario, focalizar a la Comunidad como Protagonista, Técnicas para la Inserción Territorial y la metodología de Mapeo Territorial.

1.1 ENFOQUE COMUNITARIO

Para la implementación del enfoque comunitario se requiere considerar a las personas y organizaciones involucradas, no como beneficiarios/as dependientes que deben ser “salvados/as y ayudados/as”, sino como socios/as igualitarios/as que tienen un rol activo en su propia protección y organización para satisfacer sus necesidades básicas, incluso en emergencias. Se trata de personas titulares de derechos con facultades para exigirlos.

El enfoque comunitario puede ayudar a las comunidades a trabajar para prevenir los problemas sociales y a enfrentar directamente aquellos que se presentan, en vez de necesitar que agentes externos intervengan y asuman estas responsabilidades.

El contacto directo con las diferentes actorías se convierte en una oportunidad para el equipo de trabajo en el ámbito profesional y personal, ya que se van gestando estrategias de abordaje que generan en las personas cambios profundos y permanentes. Trabajar de esta manera representa una diferencia importante respecto de la forma de planificar o diseñar acciones sin vínculo territorial.

Exige entender y tomar en consideración el contexto político, las características organizacionales, los roles de género, las dinámicas de la comunidad, las preocupaciones y prioridades.

Requiere además conocer el rol, las limitaciones en términos de capacidades, recursos y el impacto a largo plazo que tienen las intervenciones.

Alcanzar los objetivos planteados para el Programa de Prevención de las Violencias de Género con enfoque comunitario, obliga a la reflexión permanente, constante y sistemática sobre las nociones que guían la acción y respecto de la acción misma, junto a las y los sujetos con los que se trabaja.

1.1.1 ¿Por qué usar un enfoque comunitario?

De acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo PNUD en su “Marco de Abordaje Integral para la Prevención, Atención y Reparación de la Violencia Contra las Mujeres y las Niñas”, se establece el rol central y protagónico que tienen las comunidades y autoridades locales para abordar de manera conjunta la prevención de las violencias de género.¹²

El enfoque comunitario sin duda exige el intercambio interdisciplinario y estrategias de comunicación y manejo de espacios deliberativos en donde distintos puntos de vista puedan converger en objetivos compartidos orientados a la reducción y erradicación de las violencias de género en los territorios.

1.1.2 Diez efectos o impactos esperados del enfoque comunitario

1. Construye o fortalece la capacidad y autonomía de las personas y de las comunidades.
2. Los liderazgos comunitarios se hacen responsables de analizar los eventuales riesgos y de desarrollar conjuntamente estrategias de prevención, respuestas y soluciones.
3. Genera cambios radicales, en la medida que las personas dejan de ser actores externos, para situarse al centro de las decisiones, respuestas y soluciones, al tiempo que se reconocen sus habilidades y contribuciones.
4. Proporciona una base para las respuestas sostenibles y soluciones duraderas.

¹² PNDU (2020). Marco de abordaje integral para la prevención, atención y reparación de la violencia contra mujeres y niñas.

5. Enfatiza la importancia de transversalizar la edad, el género y las diversidades, mejorando la comprensión de las relaciones entre las mujeres, los hombres y personas de las diversidades sexo genéricas, las diferentes generaciones y los grupos de una comunidad, y aumenta el sentido de pertenencia-pertinencia y apropiación en las acciones dirigidas a disminuir y erradicar las violencias de género.
6. Permite compartir con otras personas una problemática parecida, esto hace que comprendamos mejor la propia situación.
7. Genera espacios de soporte y redes de contención, solidaridad y apoyo mutuo entre las personas afectadas, permitiendo que la mirada sobre las violencias de género considere un espacio colectivo (los efectos psicológicos de esto pueden ser muy potentes).
8. Reduce la situación de exclusión social (la ausencia de redes de apoyo ahonda en la exclusión).
9. Encuentra soluciones prácticas a necesidades cotidianas, desde las propias comunidades y sus territorios.
10. Convierte a las personas en sujetos/as activos/s de transformación: se genera toma de conciencia y politización, y la persona se suma a procesos de lucha y transformación.

1.2 ¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD PROTAGONISTA?

Las instituciones que promueven el desarrollo social y estilos de vida libres de violencias de género deben proveer las oportunidades para que las comunidades puedan ser protagonistas, en el entendido que “vivir en espacios y comunidades libres de violencias de género es una **tarea colectiva**”.¹³

Es necesario considerar el desarrollo de aprendizajes, habilidades y competencias para que las comunidades puedan tomar decisiones apropiándose de las situaciones que les afectan, convirtiéndose en agentes de su propio cambio.

En el marco del Programa de Prevención de las Violencias de Género, la comunidad es gestora de transformaciones sociales, en función de un objetivo compartido que es erradicar las violencias de género.

Algunos efectos de la comunidad como protagonista:

- ✓ Está sustentado en un interés legítimo por el bienestar de la comunidad y así lo perciben las distintas actorías.
- ✓ Se crean espacios para el encuentro entre el saber popular y el institucional o técnico, y se valora el potencial que hay en las personas y en las comunidades.
- ✓ Actorías comunitarias reconocen la responsabilidad colectiva ante la problemática de las violencias de género.
- ✓ Liderazgos de la comunidad formados como Agentes Comunitarios Contra la Violencias de Género.
- ✓ Vecinas/os de los territorios movilizados/as para ser protagonistas de su propio cambio, mediante la promoción de la organización y la participación comunitaria.
- ✓ Equipos ejecutores de programas sociales en los territorios, sensibilizados y capacitados para el abordaje de las violencias de género con enfoque comunitario.
- ✓ Personal de la red intersectorial con conocimientos para la identificación oportuna y el abordaje adecuado para la prevención de las violencias de género, mediante un proceso de intercambio de información con las comunidades y equipos interdisciplinarios.

13 Rico, N. (1996). Violencia de género: un problema de Derechos Humanos. Mujer y Desarrollo. CEPAL.

1.3 QUÉ ES UN TERRITORIO/ PERTINENCIA TERRITORIAL

El territorio es el espacio socialmente construido.¹⁴ Supone la presencia de actorías e interrelaciones de poder, de opresión y de dominación, tanto como de resistencia y emancipación. Es un espacio simbólico con historia e identidad, con movimiento propio.

Al adoptar un enfoque comunitario, se debe observar el territorio social en el que se desenvuelve la comunidad. Identificar cómo es físicamente, sus dinámicas interrelacionales, las barreras de género existentes según las diferentes interseccionalidades, sus expresiones socioculturales, etcétera. Es fundamental considerar todos estos aspectos para diagnosticar las necesidades de la comunidad y diseñar intervenciones preventivas efectivas, que les hagan sentido a las organizaciones participantes. De eso se trata la pertinencia territorial, de generar acciones que consideren la complejidad del territorio y de la realidad social, de manera que se adapten a ella.

1.4 CONSIDERACIONES CLAVE PARA EL TRABAJO COMUNITARIO

El enfoque comunitario supone diversos desafíos que se deben tener en consideración. Es un tipo de intervención social que contempla:

✓ **Avances y retrocesos, con consensos y disensos:** considerando que es un proceso cambiante, que tiene a personas como protagonistas, diversas y dinámicas. Este punto es clave, ya que todo trabajo con grupos de personas pone a la base la necesidad de identificar elementos de consenso en donde las actorías pueden encontrar puntos en común y aspectos de disputa o fuente de tensión denominados disensos.



✓ **Con emociones involucradas:** reflejan estados de ánimo que deben ser considerados, es por eso que, en los procesos de trabajo con comunidades, los ritmos son cambiantes y las historias personales de las dirigencias o de personas participantes de la comunidad impactan en las dinámicas y relaciones.

✓ **Requiere construir lazos de cercanía y confianza:** aspecto fundamental para dotar de credibilidad y sostenibilidad a las acciones del programa.

✓ **Procesos dinámicos que requieren apertura y flexibilidad:** todo trabajo con comunidades requiere habilidades comunicacionales claves como el saber indagar (hacer preguntas claves), escuchar activamente (con conciencia plena el mensaje de la o las personas, con el objetivo de entender qué está diciendo, de manera enfocada y empática) y persuadir (conectar con las creencias o sentimientos de las personas para dirigir las hacia una acción). Se requieren además liderazgos flexibles que permitan adecuarse a los contextos.

✓ **Proceso vivo y permanente:** el trabajo con organizaciones y comunidades es un proceso vivo, permanente y sinérgico en el que diversas actorías están involucradas. Implica que siempre aparecen nuevos retos y necesidades, lo cual exige leer los contextos y tomar decisiones constantemente.

¹⁴ Santos, M. (1996). La naturaleza del espacio. Técnica y tiempo. Razón y emoción. Ariel, Barcelona.

1.4.1 Conocimiento situado

Para la implementación del enfoque comunitario en el programa, y especialmente en su componente de "sensibilización y formación", es clave trabajar las relaciones con las organizaciones, actorías sociales, dirigencias y liderazgos, considerado como elemento estratégico y transversal el **conocimiento situado**¹⁵ el cual:

- Releva el carácter situado en términos sociales e históricos de toda forma de conocimiento (ningún conocimiento está desligado de su contexto ni de la subjetividad de quien lo produce).
- Renuncia a la producción de un conocimiento único como verdad absoluta (epistemología crítica).
- Se propician relaciones de poder horizontales, cada persona aporta desde su lugar y visión.
- El conocimiento se construye a partir de lo que aportan las personas expertas técnicas y las expertas por experiencia.

En el contexto del género, el conocimiento situado reconoce que las experiencias y realidades de las personas están moldeadas por las normas de género y las estructuras de poder que operan en la sociedad. Esto significa que el conocimiento de las personas y su forma de transmitirlo, está cruzado por distintas intersecciones como la raza, la clase, la sexualidad, la edad, entre otras. Asimismo, las desigualdades de género o brechas para el acceso al conocimiento también deben ser abordadas desde esta perspectiva.

Sumado a lo anterior y con el fin de evitar acciones formativas aisladas, se diseñan puentes teóricos y metodológicos que **doten de sentido de manera permanente una iniciativa y otra**, para ello:

- ✓ Las personas que sean parte de las acciones formativas serán siempre consideradas sujetos de derechos, con un rol activo y protagonista, entendiendo que a partir de lo concreto de su contexto pueden actuar y transformarlo.¹⁶
- ✓ Cada programa será presentado mediante un **proceso dialógico** que permita retroalimentar las **acciones formativas e incorporar las propuestas de las organizaciones y comunidades**.
- ✓ Es recomendable que en el trabajo con las comunidades se identifiquen **duplas o triadas** de personas que ejerzan el rol de **equipos movilizadores** para promover la continuidad y capacidad de réplica a nivel territorial de las herramientas para abordar la erradicación de las violencias de género.

1.4.2 La importancia de la inserción territorial

La inserción territorial corresponde a un proceso de acercamiento con las organizaciones sociales, educativas y/o agrupaciones comunitarias que permite:

- Conocer a las comunidades, sus dirigencias y establecer los primeros vínculos para la implementación del programa.
- Generar lazos y confianzas para entregar herramientas y construir redes comunitarias.
- Reconocer las necesidades, expectativas y propuestas de las comunidades y, mediante un proceso de aprendizaje recíproco, comenzar el trabajo con metodologías de co-construcción, horizontalidad y respeto.
- Fortalecer la articulación de un relato identitario contra las violencias de género, que emerja desde el territorio, impacte en el tejido social y promueva el reconocimiento de nuevas actorías que le den sostenibilidad al proyecto más allá de las acciones en el año de ejecución del programa.

¹⁵ Cruz, M.A., Reyes, M.J. y Cornejo, M. 2012. Conocimiento situado y el problema de la subjetividad del investigador/a. Cinta moebio 45: 253-274.

¹⁶ Trejo et al. CLACSO, 2018.



PASOS METODOLÓGICOS PARA LA INSERCIÓN TERRITORIAL

A continuación, se entregan herramientas prácticas a los equipos territoriales para facilitar y guiar el proceso de inserción territorial con las organizaciones sociales, educativas y sus comunidades. Se trata de técnicas de análisis útiles para el trabajo comunitario, sin embargo, no constituyen pasos a seguir obligatorios por Orientaciones Técnicas:

PASO 1. Breve caracterización socio-territorial para el trabajo situado con las organizaciones

ÍTEM	OBSERVACIONES DEL EQUIPO
A El perfil de la comunidad/organización, incluyendo sus capacidades y habilidades para el trabajo comunitario en torno a la prevención de las violencias de género.	
B Cómo se organiza la comunidad/organización, sus estructuras formales e informales y los roles que estos cumplen en la vida comunitaria.	
C La medida en que las mujeres, las niñas, los niños y los hombres de todas las edades y orígenes, incluyendo a las personas con discapacidades, participan en la administración de la comunidad/organización y los procesos de toma de decisiones, y quién puede ser excluido y por qué.	
D Los recursos a disposición de la comunidad/organización, tales como tierra, herramientas, habilidades, mercados informales, entre otros.	
E Los servicios e instalaciones a disposición de la organización/comunidad.	
F La interacción entre la organización/comunidad y la población local y las áreas de tensión.	
G Qué temas y personas deberían ser el centro de la fase de diagnóstico participativo con la organización/comunidad para la implementación de las distintas etapas del programa.	

PASO 2. Identificación de actorías clave para la inserción territorial

ÍTEM		OBSERVACIONES DEL EQUIPO
A	Identifique las relaciones de poder entre los diferentes miembros de la comunidad/organización: ¿Quién tiene poder sobre quién? ¿Cómo se ejerce? ¿En beneficio de quién? ¿Existen sesgos o barreras de género en la forma de ejercer el poder? ¿Cómo se manifiestan?	
B	Identifique a los líderes de la comunidad/organización, sin tomar en consideración si fueron elegidos democráticamente, auto elegidos o elegidos de manera informal. Si en su mayoría son hombres, revise si existen estructuras de poder femenino, tales como las de las tejedoras, personas mayores o sanadoras tradicionales.	
C	Identifique normas o comportamientos esperados que es necesario respetar al contactar a estos líderes, y actúe en concordancia. Tome nota de las personas que puedan resultar estratégicas para establecer contactos con la comunidad/organización en su conjunto. Aclare los roles y objetivos de la organización y solicite su cooperación para la implementación del programa. El no reunirse anticipadamente con los líderes reconocidos como tales por la comunidad/organización, puede generar hostilidad y desconfianza, factores que pueden dificultar la implementación de actividades y socavar la relación de confianza con el resto.	

PASO 3. Análisis exploratorio de dimensiones en conflicto

Tiene por objeto identificar las principales tensiones organizacionales y emocionales en relación a las violencias de género que se han vivenciado en el territorio, y que permitirán tener al equipo un enfoque situado al momento de comenzar el trabajo comunitario. Permite además identificar posibles fuerzas obstaculizadoras a la implementación del programa, que deben ser gestionadas y neutralizadas.

DIMENSIÓN DEL CONFLICTO	DÓNDE O EN QUÉ SE EVIDENCIA

PASO 4. Elementos facilitadores o factores movilizados para el trabajo y ejecución del programa

ELEMENTOS FACILITADORES O FACTORES MOVILIZADORES PARA EL PROGRAMA	DÓNDE O EN QUÉ SE EVIDENCIA

PASO 5. Plan para realizar la inserción

Busca ordenar y proyectar el proceso de inserción territorial para asegurar una buena relación con las comunidades/organizaciones y la adherencia al programa.

¿QUÉ HAREMOS?	¿CÓMO LO HAREMOS?	¿CON QUIÉNES?	¿CUÁNDO?

1.4.3 Mapeo territorial

El mapeo territorial corresponde a un instrumento que combina tecnologías geográficas y herramientas de desarrollo comunitario para identificar a las organizaciones sociales y educativas presentes en el territorio.

Es una herramienta que sintetiza uno o varios aspectos de la realidad existente en un determinado espacio y tiempo. Expresa la percepción que se tiene sobre un territorio y los usos que se dan a cada uno, reflejados en actividades o en áreas de trabajo.

Sobre un soporte gráfico y visual se visibilizan las problemáticas más acuciantes, identificando a los responsables, reflexionando sobre conexiones con otras temáticas y señalando las consecuencias. Esta mirada es complementada con el proceso de recordar y señalar experiencias y espacios de organización y transformación.

La utilización de mapas, soportes y recursos gráficos en los talleres, impulsa la creación colectiva de panoramas complejos y potencia una mirada crítica frente a los procesos de colonización y privatización de lo común.





1.4.3.1 Metodología de mapeo territorial “Agit pop”

A continuación, se presenta la metodología de mapeo territorial “agit pop” diseñada para el Programa de Prevención de las Violencias de Género de SernamEG:

Objetivo	Caracterizar a las organizaciones sociales y educativas del territorio y las violencias de género a las que se ven enfrentadas, identificando los recursos y alianzas que poseen para prevenir esta problemática.
Tiempo	3 a 4 horas en promedio.

PASO 1 Preparación

DEFINICIÓN

Un tiempo antes de la realización del mapeo, iniciar un intercambio y articulación con organizaciones sociales y/o educativas para conversar en profundidad acerca de lo que se espera lograr, cuáles serán las temáticas a abordar y sobre qué territorios. Esta primera articulación sirve para comenzar a trabajar sobre una propuesta concreta que luego se amplía y diversifica con los participantes del taller.

Para esto, es importante tener previamente definido a qué organizaciones invitar y bajo qué criterios. Si se plantea una focalización territorial del programa, por ejemplo, en un barrio específico, lo ideal es hacer una convocatoria amplia a la mayor cantidad de organizaciones sociales y educativas de ese barrio. Esto enriquecerá la mirada territorial.

Se debe tener en cuenta que no necesariamente todas esas organizaciones participarán posteriormente del programa. Por lo mismo se sugiere trabajar el compromiso de las organizaciones con transparencia y evaluando adecuadamente los acuerdos con cada una de ellas, para evitar generar falsas expectativas en aquellas que no cumplen los perfiles para adherir al programa.

Además, en la etapa de diseño y planificación de los mapeos, se puede considerar la realización de más de un taller con distintas organizaciones. Esto implica hacer varias convocatorias diferenciadas.

Ojo: se recomienda realizar más de un mapeo con distintas organizaciones, considerando que el proceso de diagnóstico es dinámico y permanente, lo que implica ir actualizando el mapeo territorial.

ACCIONES

- Generar un listado o catastro de organizaciones sociales y/o educativas.
- Diseñar y planificar la actividad o taller de mapeo.
- Realizar convocatoria.

MATERIALES

- Catastro de organizaciones.
- Documento de diseño y planificación.

PASO 2 Presentación del trabajo a desarrollar

DEFINICIÓN	ACCIONES
<p>Se realiza una bienvenida e introducción a la actividad que se desarrollará, especificando objetivos, temáticas y tiempos, en relación a la prevención de las violencias de género con organizaciones sociales y educativas. Esto puede realizarse mediante una presentación visual o una conversación.</p> <p>Es importante remarcar la potencialidad crítica y reflexiva del trabajo con mapas y dispositivos gráficos, y explicar claramente cómo intervenirlos de manera libre y creativa a partir de los propios aportes de los/as participantes.</p> <p>Además, recalcar la relevancia y los beneficios que reportan a las organizaciones al trabajar desde un enfoque de género.</p> <p>Por último, se recomienda establecer acuerdos de participación con los/as asistentes, para asegurar que la actividad se realice de manera respetuosa. Por ejemplo, "no hablar más de un minuto por persona, para no monopolizar la palabra".</p> <p>Estos acuerdos se pueden escribir en una cartulina o pizarra de manera que queden visibles durante toda la sesión.</p>	<p>MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar bienvenida, presentación de objetivos y entregar indicaciones. • Recoger dudas y comentarios. <ul style="list-style-type: none"> • Presentación Power point con objetivos e indicaciones de la actividad u otro soporte gráfico. • Pizarra o cartulina. • Lápices y marcadores.

PASO 3 Identificación de redes

DEFINICIÓN	ACCIONES	MATERIALES
<p>Comienza la primera etapa de trabajo, orientada a identificar territorialmente a las organizaciones, sus redes o alianzas y tipos de relaciones, utilizando un mapa virtual o físico.</p> <p>Dependiendo de la planificación de la actividad y del número de participantes, se puede dividir a las personas en grupos o trabajar todos/as juntos/as.</p> <p>Es importante que la o las personas a cargo respondan consultas e incentiven la participación, despejando dudas en cuanto a la utilización de los recursos gráficos y visuales y las formas de intervención sobre los dispositivos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ubicar territorialmente en el mapa a todas las organizaciones que participan del proceso de mapeo. 2. Identificar otras organizaciones con las que se vinculan y/o tienen alianzas de trabajo y ubicarlas en el mapa. 3. Analizar roles o mandatos de todas las organizaciones identificadas. 4. Establecer los vínculos entre estas instituciones u organizaciones. Es decir, a través de una simbología que los/as participantes acuerden, indicar el tipo de relaciones entre ellas; si existe o no, si es fuerte o débil, si es de colaboración o conflicto, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mapas/ cartografías físicas o virtuales. • Papeles adhesivos o post-it. • Marcadores de colores. • Cartulinas. • Tijeras. • Pegamento. • Otros materiales que se consideren necesarios.

PASO 4 Identificación de la violencia de género en el territorio

DEFINICIÓN	ACCIONES	MATERIALES
<p>En la segunda etapa de la actividad, se invita a las organizaciones a analizar la violencia de género en su comunidad, utilizando el mapa para guiar la reflexión.</p> <p>Se espera recoger las impresiones de los/as participantes y que identifiquen las necesidades de la organización respecto a la VG y su prevención, desde su propia mirada.</p> <p>Por lo tanto, el objetivo no es que manejen cifras o posean conocimiento académico en relación a la violencia de género.</p> <p>Es importante que las/os facilitadores guíen el espacio mediante preguntas que abran la conversación.</p> <p>Además, deben acordar junto a las organizaciones, una simbología para plasmar las reflexiones en el mapa.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar problemáticas de violencia de género que se presentan en el territorio y plasmarlas en el mapa. Por ejemplo, acoso callejero.2. Mediante una simbología, representar cómo se han visto afectados o vinculados a esta problemática en las organizaciones. Por ejemplo, consignar si los/as integrantes de la organización han sido espectadores de violencia, víctimas directas, etc.3. Para abrir el diálogo, se proponen las siguientes preguntas clave: ¿Qué tan cercanas son estas problemáticas a la organización? ¿Cómo han afectado estas problemáticas a las demás organizaciones del territorio? ¿Qué organizaciones son clave para prevenir las violencias de género (VG)? ¿Qué fortalezas tienen las organizaciones para prevenir las VG? ¿Cómo se podrían potenciar estas fortalezas? ¿Qué alianzas podrían generarse para prevenir las VG? <p>Nota: Los/as facilitadores pueden adaptar las preguntas en función de las necesidades de los/as participantes o agregar nuevas interrogantes.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Mapas/ cartografías físicas o virtuales.• Papeles adhesivos o post-it.• Marcadores de colores.• Cartulinas.• Tijeras.• Pegamento.• Otros materiales que se consideren necesarios.

PASO 5 Cierre

DEFINICIÓN	ACCIONES	MATERIALES
<p>Para finalizar, se deben recordar las principales reflexiones de la actividad y abrir un último espacio de dudas y comentarios.</p> <p>Además, es importante agradecer la participación de los/as asistentes y recordar nuevamente los alcances del proceso de mapeo y las etapas que vendrán a continuación en relación al programa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar resumen de la actividad y abrir espacio para comentarios. 2. Agradecer la participación. 3. Recordar alcances del mapeo, es decir, para qué se utilizará la información y encuadrar respecto a las siguientes etapas del programa y quienes podrán participar de estas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa o cartografía terminada.

ANÁLISIS DEL EQUIPO TERRITORIAL	MATERIALES DE UTILIDAD
<p>Una vez finalizado el mapeo, los equipos territoriales deberán reunirse para sistematizar la actividad y reflexionar respecto a la información recogida.</p> <p>El objetivo es que el mapeo, además de entregar información diagnóstica del territorio, permita determinar cuáles de las organizaciones que participaron, serían prioritarias para ingresar al programa. Se deben considerar como criterios aquellas organizaciones que; 1) tienen mayor potencial de irradiar hacia su comunidad las herramientas preventivas que adquieran y 2) posean una alta motivación y compromiso por participar del programa y se comprometen a desarrollar ambos componentes.</p> <p>La información de la actividad debe analizarse en función de estos criterios, para luego hacer la invitación formal a las organizaciones y así comenzar el proceso de intervención.</p>	<p>Se pueden obtener mapas territoriales virtuales y gratuitos en el siguiente link: https://www.openstreetmap.org/#map=4/-39.27/-73.60</p> <p>Además, en el anexo número 3 de este manual, se encuentra la hoja de registro del mapeo, diseñada especialmente para el programa.</p>

FUENTE: Elaboración propia basada en Manual de mapeo colectivo: recursos cartográficos críticos para procesos territoriales de creación colaborativa /Julia Risler y Pablo Ares. - 1a ed. - Buenos Aires : Tinta Limón, 2013.

1.5 MARCO CONCEPTUAL: GLOSARIO DE CONCEPTOS

A modo de resumen, en este capítulo se ha descrito el enfoque comunitario que adopta el Programa de Prevención de las Violencias de Género de SernamEG. Este enfoque se circunscribe principalmente en la Tradición de Amplificación Sociocultural, la cual agrupa la Educación Popular, la Psicología Crítica Comunitaria Latinoamericana y la Amplificación Sociocultural propiamente tal. Se basa en el socioconstruccionismo y tiene dentro de sus principales referentes teóricos a la pedagogía del oprimido, la investigación acción participativa y la psicología de la liberación. Como consideración primordial de esta tradición, se asume que las expresiones asimétricas del uso del poder son el núcleo generador de los problemas sociales. De esta forma, la vía de cambio social implica modificar los factores estructurales y/o actuar sobre las comunidades, para que éstas adquieran mayor control sobre su medio y asuman su propia transformación.¹⁷

Por otra parte, como una tradición complementaria y dialogante con la Amplificación Sociocultural, el programa recoge el Feminismo Comunitario Latinoamericano. Este surge desde los movimientos sociales como un proyecto emancipador y una alternativa epistémica, que propone a la comunidad como un cuerpo político transformador. En este sentido, el concepto de comunidad supera las lógicas dicotómicas y jerarquizadas de la interacción entre los distintos géneros y la naturaleza, planteándola como un cuerpo unificado y dinámico en el que se reconocen las capacidades de todos/as para el beneficio comunitario y la lucha contra las opresiones propias del patriarcado, colonialismo y neoliberalismo.¹⁸

Además, cabe mencionar que estas tradiciones se operacionalizan en el programa desde un enfoque de política pública para los programas sociales, el cual aborda múltiples disciplinas de las ciencias sociales para promover el bienestar de las personas.

Para finalizar, se definen algunos conceptos clave que están a la base de estas tradiciones teóricas y del desarrollo de este primer capítulo, a modo de glosario.

¹⁷ Alfaro, J. (2007) Tensiones y diversidad en nociones básicas de la Psicología Comunitaria. En: Zambrano, A., Rozas, G., Magaña, I. & Asún, D. (Eds.) Psicología Comunitaria en Chile: evolución, perspectivas y proyecciones (pp 227-260). Chile: LOM.

¹⁸ Guzmán, N., & Triana, D. (2019). Julieta Paredes: hilando el feminismo comunitario. Ciencia Política, 14(28), 21-47.

- **Comunidad:** es un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido, que comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas, en un espacio (físico o virtual) y un tiempo determinado, y que genera colectivamente una identidad, así como formas organizativas, desarrollando y empleando recursos para lograr sus fines.¹⁹
- **Organizaciones comunitarias:** Conjunto de personas pertenecientes a la misma comunidad, quienes forman una estructura de gestión y acción frente a las necesidades de cualquier carácter que presenta dicha comunidad: social, económico, cultural, etc.²⁰
- **Fortalecimiento comunitario:** Proceso mediante el cual las personas de una comunidad (personas interesadas y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos.²¹
- **Participación:** La participación es un proceso democrático que implica compromiso individual y colectivo para conseguir la transformación del entorno, en busca del interés general. Surge cuando grupos de personas, que comparten alguna necesidad, problema o interés y viven en una misma comunidad, tratan activamente de identificar dichos problemas, necesidades o intereses buscando soluciones y tomando decisiones para atenderlos.²²
- **Metodologías Participativas:** Un conjunto de métodos y técnicas que buscan la construcción de conocimiento o la transformación de la realidad implicando de manera activa en este proceso a las personas, los grupos, las organizaciones y las comunidades que serán afectados por ese proceso. La finalidad de estas es ampliar la capacidad colectiva de toma de decisiones. En las metodologías participativas es central la idea de "creatividad social".²³
- **Autogestión:** Maritza Montero dice que la autogestión se expresa en la autonomía de la comunidad para tomar decisiones y realizar acciones, y en una organización comunitaria autosuficiente, así como también en que las personas producen y controlan los cambios de su ambiente inmediato. Asimismo, dice que la autogestión es un proceso largo, y que implica actuar de forma horizontal incorporando tanto saberes técnicos como populares, la existencia de un liderazgo democrático, y la participación de todos los miembros de la comunidad.
- **Co-construcción:** La co-construcción del conocimiento significa valorar la riqueza de la experiencia en su diversidad, creando espacios de diálogo entre las diferentes actorías. Es crear algo con otras personas, como resultado del trabajo en equipo donde todas las partes tienen espacio para aportar sus ideas; es un proceso creativo, social y activo que implica el diálogo entre saberes diversos.²⁴
- **Ética de la Alteridad:** La ética de la alteridad es reconocer al otro/a como un legítimo otro. Implica mantener la singularidad del otro como algo irreductible e incursionar en su realidad cotidiana, sin someterlo a los esquemas de la realidad propia. Es fundamental la horizontalidad, pertinencia y reconocimiento de los saberes y trayectorias de las comunidades.²⁵
- **Diálogo:** El concepto de diálogo plantea la educación y el aprendizaje como un proceso de comunicación entre personas que se entienden y se ponen de acuerdo, a través de un intercambio de saberes con base en el diálogo.²⁶ Este concepto es clave para orientar los espacios de encuentro con las comunidades, porque permite compartir experiencias, saberes y reflexiones en torno a las distintas realidades y contextos sociales para negociar, consensuar y generar un nuevo conocimiento.

19 Montero, M. (2004). Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, Conceptos y Procesos. Buenos Aires, Paidós.

20 FAO (2008). Organización comunitaria. ¿Qué es organización comunitaria?

21 Montero, M. (2006). El fortalecimiento en la comunidad. Teoría y Práctica de la Psicología Comunitaria. Buenos Aires, Paidós.

22 Ayuntamiento de Valladolid (2022). ¿Qué es la participación?

23 Jara, O. (2018). La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para otros mundos posibles. Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE.

24 UDLA (s/f). Dimensiones de certificación de estudiantes programa de intervención comunitaria.

25 Lévinas, E. (1991). Ética e infinito (2. Ed). la bolca de la Medusa.

26 Freire, P. (2015b). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI.

- **Pensamiento crítico:** El pensamiento crítico en educación parte de la premisa de que “enseñar exige criticidad y reflexión crítica sobre la práctica”.²⁷ Es el paso de la curiosidad ingenua a la curiosidad epistemológica y requiere una actitud activa para cuestionar sistemáticamente al momento de aprender y recibir información. Una perspectiva comunitaria que promueva la construcción de conocimientos para la transformación requiere pensamiento crítico.
- **Práctica en red:** La Práctica de Red interviene en una red de mediadores sociales (grupos, organizaciones, instituciones, etc.) con el propósito de generar contextos que posibiliten su desarrollo como sistema de conversación - acción para el intercambio y distribución de apoyo social. Se entiende que esta red de mediadores posee ramificaciones hacia las redes sociales focales, lo que posibilita la canalización del apoyo social hacia las personas o grupos que lo necesitan.²⁸

²⁷ Freire, P. (2015a). *Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa*. Paz e Terra.

²⁸ Martínez, V. (2006). *El enfoque comunitario. El desafío de incorporar a las comunidades en las intervenciones sociales*. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.

02.

MODELOS DE INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO CON PERTINENCIA TERRITORIAL Y ELEMENTOS INNOVADORES



CONCEPTOS ANCLA

En este capítulo aprenderemos: las etapas del modelo de intervención social, herramientas para promover la adherencia de la comunidad a la intervención, habilidades comunicacionales y de sensibilización, uso de lenguaje claro e inclusivo, herramientas de diagnóstico y planificación, metodologías participativas para el trabajo con organizaciones y herramientas de monitoreo y evaluación.

2.1 ETAPAS DE LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA

La intervención comunitaria busca construir relaciones positivas, sostenibles y colaborativas entre las personas participantes en un mismo ámbito territorial.

Lo anterior precisa de un trabajo y metodologías que deben plantearse desde el inicio, cuya función consiste en estructurar la intervención para la consecución de sus objetivos.

En muchos modelos de intervención comunitaria se definen algunas etapas que son claves para el desarrollo del trabajo. Estas etapas pueden servir como guía para facilitar el desarrollo del Programa de Prevención de las Violencias de Género.

Todo proceso de intervención comunitaria es dinámico y debe adaptarse a las necesidades y circunstancias específicas de cada comunidad. A continuación, se presenta un resumen de las etapas más relevantes:²⁹

²⁹ Elaboración propia en base a Falla Ramírez, Uva, Gómez Contreras, Sandra, & Rodríguez B, Ramiro. (2011). La intervención en lo social y la construcción de un proyecto político del trabajo social. *Tabula Rasa*, (15), 195-219.; Estrada-Ospina, V. M. (2011). Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos. *PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, (16), 21–53.; Linardelli, M. F., & Pessolano, D. (2019). La producción de conocimiento en Trabajo Social, una lectura desde las epistemologías del sur y feministas: readings from southern and feminist epistemologies. *PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, (28), 17–40

ETAPA	¿A QUÉ SE REFIERE?
Familiarización	En esta etapa, los equipos se familiarizan con la comunidad/organización objetivo. Esto implica establecer relaciones con liderazgos comunitarios, comprender la historia y la cultura del lugar, identificar los recursos disponibles, comenzar a establecer una base de confianza con las actorías y realizar alianzas con agentes vinculados al territorio que puedan tener influencia y conocimiento, para actuar como grupo movilizador.
Diagnóstico	Durante esta etapa, se desarrolla el análisis de las necesidades, recursos, fortalezas, características y desafíos de la comunidad/organización. Esto puede incluir la recopilación y análisis de datos demográficos, la realización de grupos focales, encuestas y entrevistas con integrantes de la comunidad. Permite la identificación de problemas o situaciones prioritarias que requieren atención.
Planificación y Diseño	<p>Una vez que se ha realizado el diagnóstico, se desarrolla un plan detallado para abordar los problemas o necesidades identificadas. Esto implica anticipar los cursos de acción que deben implementarse, con la finalidad de alcanzar una situación deseada. Para esto, el proceso de planificación debe considerar una secuencia de decisiones y de actos que, realizados de manera sistemática y ordenada, apuntan al logro de los objetivos trazados. Esta etapa permite establecer objetivos claros y alcanzables, identificar estrategias de intervención adecuadas y crear un plan de acción que detalle cómo se llevarán a cabo las actividades y qué recursos serán necesarios, facilitando la definición de criterios y metas.</p> <p>Durante esta etapa, se llevan a cabo las actividades planificadas según el plan diseñado. Esto puede incluir la organización de eventos comunitarios, talleres de capacitación, campañas de sensibilización, grupos de apoyo, entre otras actividades destinadas a abordar las necesidades identificadas y alcanzar los objetivos establecidos.</p>
Monitoreo y Evaluación	<p>Una vez que se ha implementado de manera parcial o total la intervención, es importante contar con información de su efectividad, resultados e impactos.</p> <p>El monitoreo y la evaluación son componentes clave de la intervención comunitaria, ya que permiten analizar el desempeño de las acciones realizadas e implementar ajustes necesarios para mejorar la efectividad de la intervención.</p> <p>El monitoreo implica el seguimiento continuo y sistemático de las actividades y los procesos de la intervención. Por su parte, la evaluación implica una revisión más profunda y reflexiva de la intervención comunitaria para determinar su efectividad, resultados e impacto.</p> <p>Esto implica recopilar datos sobre los resultados de la intervención, como cambios en el conocimiento, actitudes y comportamientos de los/as participantes, así como también evaluar el alcance de los objetivos establecidos y el grado en que se han alcanzado.</p>

2.2 HERRAMIENTAS PARA LA FAMILIARIZACIÓN CON LA COMUNIDAD Y LA GENERACIÓN DE ADHERENCIA

En un proceso de intervención social para la prevención de las violencias de género, el primer paso es conocer a las organizaciones y comunidades que serán beneficiarias del programa. Se debe establecer una relación entre el equipo territorial de SernamEG y los/as integrantes de las organizaciones, que asegure las condiciones para el trabajo colaborativo y su sostenibilidad en el tiempo. Esto implica conocerse y dejarse conocer, lo que es denominado como familiarización.

Para llevar a cabo este proceso, los equipos territoriales pueden hacerse las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Dónde tenemos puntos de convergencia con la organización?
- ¿Qué objetivos compartidos podemos encontrar?
- ¿Cómo podemos potenciar nuestro discurso de invitación al programa? ¿En base a qué intereses comunes?
- ¿Qué resistencias pueden existir? ¿Cómo las manejamos?

Estas preguntas nos permiten identificar puntos de encuentro que otorgan sentido al trabajo con las organizaciones y sus comunidades, considerando sus discursos, trayectorias y emociones en el proceso previo de trabajo.

Por otra parte, una buena forma de acercarse a la organización para generar confianza y adherencia, es trabajar en base a sus símbolos comunes.

¿Qué son los símbolos?

Los símbolos son los aspectos más evidentes y observables de la vida organizacional y comunitaria, que permiten identificar discursos de identidad, compuestos de las opiniones y creencias que representan ciertos espacios, personas, narraciones, expresiones verbales, actividades y objetos. Es decir, los símbolos son actos, relaciones, objetos o formaciones lingüísticas que tienen significados ampliamente aceptados y compartidos dentro de una organización o comunidad.

¿Por qué son relevantes los símbolos?

Estudiar los símbolos es un medio para lograr una comprensión más completa del comportamiento de las organizaciones que se han seleccionado como parte del programa. Identificar aquellos símbolos que generan sentido de pertenencia, permite que los equipos puedan relacionarse empática y horizontalmente. Al conocer su trayectoria, su lenguaje propio y sus elementos significativos, se puede adaptar el discurso para que el programa genere sentido, motive a los/as participantes, sortee las resistencias posibles, entre otras.

Por ejemplo, en la relación e interacción con una Junta de Vecinos de una zona vulnerable en una región X, podemos indagar a través de la conversación sobre sus símbolos e historia, las demandas, hitos significativos y los hechos, personas o situaciones que han sido parte de su convivencia cotidiana. En este caso, podría existir una presidenta de la junta vecinal que fue muy relevante para el desarrollo del barrio y que, si bien ya no ocupa ese cargo, aún se le consultan las decisiones importantes. Es un símbolo de "líderesa empoderada", un referente femenino para la comunidad, por lo que es fundamental invitarla a participar y que apoye al equipo a transmitir el sentido que tiene trabajar para prevenir las violencias de género.



ACTIVIDAD DE APLICACIÓN

Siguiendo el ejemplo anterior, se puede **realizar una línea de tiempo** que identifique los símbolos más significativos de la organización, para facilitar el proceso de familiarización y generación de vínculo. Se trata de un ejercicio que sirve como antesala para el desarrollo de las etapas de intervención del programa.

Para ello, se invita a los/as integrantes de la organización a reflexionar en torno a una serie de preguntas, y a ordenar cronológicamente los hitos más importantes y simbólicos que vayan apareciendo en la conversación. Se pueden utilizar distintas materialidades como fotografías, objetos, dibujos, entre otros.

Las preguntas orientadoras son las siguientes:

- ¿Cuáles son los símbolos que ustedes recuerdan y/o creen que son importantes para la organización?
- ¿Recuerdan algunas frases, canciones o ideas que siempre se mencionan por los/as integrantes de la junta de vecinos?
- ¿Cuáles son los edificios, lugares, y colores que asocian con la historia de la junta de vecinos?
- ¿Reconocen nombres de personas del territorio que marcaron la historia de la organización y los hechos que se vinculan a ellos/as?
- ¿Estas personas importantes han sido generalmente hombres, mujeres o de otro género? ¿Creen que el género ha sido determinante en la valoración de estas personas por parte de la organización?
- ¿Cuáles son los hechos o hitos significativos que son parte de la trayectoria de la junta de vecinos? ¿Alguna reunión, jornada o evento conmemorativo? ¿Pueden ordenarlos en una línea de tiempo?
- ¿Qué elementos comunes visualizan en todos estos símbolos e hitos? ¿Cuáles pueden ser una fortaleza para potenciar las relaciones en el territorio en pos de la prevención de las violencias de género?

Si bien estas reflexiones se plantean para el caso específico de una junta de vecinos, pueden ser adaptadas y aplicables a cualquier organización social o educativa que participe del programa.

2.2.1 Habilidades comunicacionales y de sensibilización

Las habilidades comunicacionales son fundamentales para los procesos de acompañamiento de organizaciones sociales y educativas en torno a temáticas como las violencias de género. A continuación, se describen las habilidades comunicacionales y emocionales clave que se deben poner en práctica durante el proceso de intervención:

Indagación: Saber hacer preguntas abiertas y reflexivas para obtener información relevante. Esto ayuda a explorar las experiencias de la persona de manera respetuosa.



★ **Escucha Activa:** Escuchar activamente implica prestar atención completa a lo que la persona está comunicando, mostrando interés y validando sus experiencias. Esto ayuda a construir confianza y a entender mejor las necesidades de los y las participantes, sin caer en sesgos de género ni discriminaciones de ningún tipo.



★ **Empatía:** Desarrollar la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de las personas, y en particular de aquellas afectadas por las violencias de género. La empatía facilita la conexión y el apoyo emocional. Significa ponerse en el lugar de la otra persona sin abandonar el rol.



★ **Asertividad:** Comunicarse de manera clara y en el momento adecuado para transmitir información importante, proporcionar orientación y establecer límites cuando sea necesario.



★ **Respeto y no juzgar:** Mantener una actitud de respeto incondicional y no juzgar es esencial para construir relaciones de apoyo. Las personas deben sentirse seguras y libres de expresar sus experiencias sin temor a críticas. Para ello, es importante recordar los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, curso de vida, entre otros que guían nuestro actuar.



★ **Sensibilidad y competencia cultural:** Desarrollar una comprensión profunda de las diferencias culturales y contextos sociales que pueden influir en la comunicación y en el abordaje de la violencia de género. Por ejemplo, ser conscientes de los símbolos compartidos por las organizaciones.



★ **Comunicación No Verbal:** Ser consciente de la comunicación no verbal, como el lenguaje corporal y las expresiones faciales, para transmitir empatía y apoyo. Esto también implica ser consciente de las propias señales no verbales.



★ **Comunicación sensible al Trauma:** Reconocer y comprender cómo las violencias de género pueden afectar a las personas a nivel emocional y psicológico. Adoptar una comunicación sensible al trauma es clave para proporcionar un apoyo efectivo en las organizaciones.



★ **Capacidad para derivar y coordinar recursos:** Saber derivar a servicios especializados y coordinar recursos, generar una red de trabajo y oferta integrada de servicios del Estado hacia las organizaciones sociales y/o educativas.



★ **Promoción de la participación:** Fomentar la participación de las personas en la toma de decisiones relacionadas con su situación, empoderándolas y pensando en soluciones colectivas, siempre desde un enfoque de género.

Se invita a poner en práctica estas recomendaciones, ya que no solo son una herramienta para brindar apoyo a las organizaciones, sino también un medio para transformar la sociedad, promover la igualdad de género y trabajar hacia la prevención y erradicación de las violencias de género.

Recomendaciones para analizar el público objetivo y enfocar los mensajes clave

Las organizaciones sociales y educativas prestan mayor atención a lo que los equipos territoriales les proponen, si los mensajes clave o ideas fuerza satisfacen sus necesidades de ese momento. En este sentido, es necesario establecer una comunicación estratégica, considerando las características de cada grupo objetivo, sus intereses y emociones.

Esto será muy útil para transmitir los contenidos del programa en su etapa de sensibilización y formación, y también para establecer planes de trabajo preventivos, que les hagan sentido a las organizaciones y que tengan un impacto real en sus comunidades.

Preguntas orientadoras para caracterizar al público objetivo del programa:

- ¿Quiénes conforman mi público objetivo?, ¿Qué características tienen?: El propósito es reconocer discursos, estilos y particularidades de los/as integrantes de la organización social y/ o educativa.
- ¿Qué es lo que mi público objetivo espera saber sobre el tema?: Se busca reconocer los intereses y propósitos de la organización, para seleccionar los mensajes clave que se entregarán en torno a las violencias de género y sus posibilidades de prevención.
- ¿Qué es lo que ya saben sobre este tema?: Se busca identificar los conocimientos, ideas y suposiciones previas que tiene la organización sobre el tópico violencias de género. Esto incluye detectar los mitos o prejuicios que puedan estar instalados.
- ¿Qué necesita saber mi audiencia?: en base a las preguntas anteriores, es útil preparar las actividades con las organizaciones priorizando las ideas fuerza a transmitir (se sugiere no más de tres por actividad) para entregar mensajes claros y significativos.
- ¿Qué preguntas tendrá mi público objetivo?: Se recomienda mapear las posibles preguntas que puede tener la organización y las resistencias que podría suscitar la temática de las violencias de género. Así, los equipos pueden preparar posibles respuestas o adaptar las actividades considerando estos elementos.

2.2.2 Uso de lenguaje claro e inclusivo

Dentro de las habilidades comunicacionales a desplegar para la vinculación con organizaciones, se encuentra el uso del lenguaje inclusivo. Adoptar este modo discursivo permite la integración de todas las personas en su diversidad y la aplicación práctica del enfoque de género en la intervención.

¿Qué entendemos por lenguaje inclusivo?

El lenguaje inclusivo responde al uso de expresiones lingüísticas que no discriminan a las personas por motivos de su sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, idioma, religión, origen nacional o social, situación de discapacidad, posición económica, nacimiento, estado civil, edad, o cualquier otra condición. Busca especialmente no reproducir estereotipos de género³⁰ y dejar de invisibilizar a todos aquellos grupos que quedan marginados por la generalización del masculino en el lenguaje.

En el proceso de acompañamiento e intervención social, debemos considerar que el lenguaje construye realidad, es decir, tiene la capacidad de modificar nuestro entorno, de influir directamente en la relación con las organizaciones participantes y en la implementación de las actividades del programa. En esta línea, el uso del lenguaje inclusivo es sumamente importante para construir espacios que valoren la diversidad.

³⁰ ONU (2024). Lenguaje inclusivo en cuanto al género.

Recomendaciones para su uso

Poner en práctica el enfoque de género supone repensar cómo nos comunicamos y tomar conciencia de que podemos estar repitiendo patrones y formas de habla debido a nuestra socialización patriarcal. A continuación, se presentan algunas recomendaciones para utilizar un lenguaje inclusivo aplicado al proceso de intervención del Programa de Prevención:

- Al momento de conocer a los/as integrantes de la organización participante o a cualquier persona de su comunidad, es importante **preguntarles cómo prefieren ser nombrados/as**; ¿Cómo te gusta que te digan? ¿Cuál es tu nombre social? También es posible preguntar por el pronombre personal con el que se siente identificado/a; el, ella o elle.
- Antes de comenzar las actividades del programa, se puede proponer, a modo de encuadre, la utilización del **lenguaje inclusivo**, evitando el masculino como plural y el uso de frases peyorativas o sexistas. Esto puede ser propuesto como acuerdos de participación que regulen el comportamiento de los/as participantes en cada instancia del programa.
- Para evitar el masculino genérico, se puede **neutralizar de forma indirecta**. Es decir, sustituir términos como "los jóvenes" por "la juventud" o "los profesores" por "el profesorado". También se pueden eliminar los pronombres masculinos cuando no sean necesarios y no supongan una pérdida de sentido de la frase. Por ejemplo, sustituir "nosotros estamos a disposición" por "nuestro equipo está a disposición".
- Otra forma de aplicar el lenguaje inclusivo es utilizar un **género neutro mediante el uso de la letra "e"** para el plural y singular genérico. Por ejemplo, en vez de decir "debemos trabajar en red con ellos", mencionar "debemos trabajar en red con elles".
- Además de neutralizar el género, **no se deben utilizar adjetivos estereotipados o peyorativos** asociados a la orientación sexual, identidad o cualquier tipo de condición. Por ejemplo, no hacer generalizaciones como "las mujeres son frágiles" o referirse a los homosexuales como "raros". Esto es parte importante de los contenidos de sensibilización y formación del programa, sin embargo, es importante que los equipos no solo lo transmitan desde la teoría, sino que practiquen estas formas inclusivas de relacionarse, para lo cual deben estar muy atentos a su forma de hablar, dado que a veces es difícil desprenderse de ciertos modos arraigados inconscientemente.

Finalmente, es importante tener en consideración que el uso del género neutro en el habla u otras formas de aplicación del lenguaje inclusivo, pueden generar cierto rechazo en algunas personas de la comunidad, por desconocimiento o prejuicios al respecto. En este sentido, es importante identificar las características de nuestro público y adaptar el discurso en torno a estas particularidades. Esto no quiere decir dejar de utilizar el lenguaje inclusivo, sino que buscar la forma en que las personas participantes se sientan cómodas con este. Por ejemplo, utilizando neutralizaciones de género indirectas como se indicó más arriba. Además, es importante reforzar que el objetivo de esta forma de hablar es generar un espacio inclusivo y respetuoso para todas las diversidades, de manera que cada integrante de la organización y comunidad se sienta en confianza para participar.

2.3 HERRAMIENTAS DIAGNÓSTICAS PARA EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Para la ejecución del programa en sus dos etapas, es necesario implementar técnicas diagnósticas que identifiquen las necesidades de la organización y de su comunidad en torno a la prevención de las violencias de género. En particular, para el diseño e implementación del plan de trabajo, los equipos requerirán levantar necesidades y priorizarlas. Esto permitirá que las actividades que se realicen se ajusten a lo que los/as participantes requieren y tengan un significado. Planificar en base a la opinión, experiencia y conocimiento de la organización y su comunidad, es sumamente relevante para asegurar una intervención exitosa.

Los diagnósticos sociales pueden tener distintos niveles de profundidad y ser más o menos extensos. La cantidad de recursos y tiempos involucrados en este proceso deben estar en relación con la escala de la intervención que se está planificando. En este caso, lo que se espera es determinar cuál es la necesidad más relevante, urgente y viable de ser abordada por la organización, en torno a la prevención de la violencia de género en su comunidad.

En términos generales, un diagnóstico o levantamiento de necesidades debiera recoger la siguiente información:³¹

- Cuáles son los problemas y necesidades más importantes, desde el punto de vista de la organización y su comunidad.
- Qué otros problemas y necesidades se pueden apreciar desde el punto de vista técnico (equipo territorial).
- Qué otros problemas observan los demás agentes externos que se relacionan con la organización.
- Cuántas organizaciones, grupos o personas tienen esos problemas y necesidades.
- Qué circunstancias, contextos y prácticas sociales pueden haberlos causado.
- Cuáles son los servicios y redes sociales disponibles para abordar estos problemas o necesidades.
- Qué soluciones se han intentado para abordar estas necesidades por parte de la organización u otros agentes externos.

A continuación, se exponen algunas técnicas de recolección de información que pueden ser útiles para el proceso diagnóstico:

31 Aguilar M. & Ander-Egg, E. (2009). Diagnóstico social: conceptos y metodología. Humanitas.

ANÁLISIS FODA

Es un análisis de los puntos fuertes (FORTALEZAS) y débiles (DEBILIDADES), en relación con las OPORTUNIDADES y AMENAZAS del entorno. Se puede analizar en relación a las características de la organización o en función del desarrollo de un proyecto u objetivo específico. A continuación, se describen cada una de sus variables:

ANÁLISIS INTERNO: FORTALEZAS 👍

- Son aquellas cosas que hace bien la organización o en las cuales se destaca.
- Dependen de su propia gestión.
- Refiere a elementos en los que la organización debe apoyarse o potenciar, para que se mantengan en el tiempo.

ANÁLISIS EXTERNO: OPORTUNIDADES 🙌

- Hechos que han sucedido o que es dable esperar que ocurran, que favorecen a la organización.
- No dependen directamente de la organización.
- Deben derivarse de hechos concretos y presentes y no de una situación hipotética.

ANÁLISIS INTERNO: DEBILIDADES 🙄

- Son aquellas cosas que hace la organización y que la perjudican.
- Dependen de decisiones internas de la organización.
- Refiere a elementos que se deben minimizar o eliminar.

ANÁLISIS EXTERNO: AMENAZAS 🙄

- Hechos que han sucedido o que es dable esperar que ocurran, que empeoran el desempeño de la organización o de su proyecto.
- Se trata de aspectos que limitan o impiden el accionar de la organización o de problemas graves que deben ser atendidos.
- No dependen directamente de la organización o no son causados por esta.
- El término amenaza no se refiere a factores latentes, sino que generalmente se trata de situaciones presentes y reales.

Se recomienda organizar la información de estas variables en una matriz dividida en cuatro cuadrantes y trabajarla de manera participativa, propiciando la reflexión de todos/as los/as integrantes de la organización.

GRUPOS FOCALES

Herramienta cualitativa que estimula el intercambio de experiencias para recopilar información en profundidad sobre un tema específico. Se trata de una discusión estructurada, dirigida por un/a moderador/a, con un grupo de participantes seleccionados.

Esta metodología se basa en tres niveles:

- i. Remembranza o evocación de la experiencia;
- ii. Crítica reflexiva y;
- iii. Fase analítica o de transformación social.

Se realizarán preguntas generativas diseñadas para identificar elementos clave en cada uno de esos tres niveles, todo en un espacio deliberativo basado en criterios de inclusión, no discriminación, pluralismo y transparencia.

Para llevar a cabo el grupo focal, es necesario cumplir con las siguientes etapas: 1) Identificación de participantes, 2) Diseño de una pauta de preguntas y actividades, 3) Facilitación del grupo focal, 4) Análisis de los resultados, 5) Integración de los resultados en el diagnóstico.

ENTREVISTAS

Existen distintos tipos de entrevistas, que en general se dividen en entrevistas abiertas, semi estructuradas y estructuradas, según cómo se diseñan y gestionan las preguntas durante el encuentro.

Dentro de las entrevistas abiertas o semi estructuradas, podemos encontrar las entrevistas de campo.

¿Qué es una entrevista de campo?

Se tratan de conversaciones con agentes del territorio, en el escenario en que se encuentran. Por ejemplo, en una sede comunitaria o en una plaza. En general parten desde una fase social, desde la cual van emergiendo las temáticas relevantes para el diagnóstico. Si bien existen preguntas orientadoras, la estructura es bastante libre, no hay un guión específico.

Supone una relación horizontal, en la cual la persona que hace las preguntas conoce al otro/a y a la vez es conocido/a.

Por otra parte, en las entrevistas estructuradas o semiestructuradas, que poseen una pauta de preguntas predefinidas, se pueden encontrar las entrevistas en profundidad. Estas suelen tener tres objetivos:

- Profundizar en la temática en estudio.
- Cualificar los datos sobre los que se tenía algún conocimiento.
- Descubrir nuevos aspectos de los que no se tenía conciencia.

Se caracterizan por la exposición de los/as entrevistados/as a una situación social concreta que se quiere abordar, centrándose en sus experiencias subjetivas.³²

ENCUESTAS

La encuesta es una técnica de producción de datos que permite, a través de la utilización de cuestionarios estandarizados, indagar sobre múltiples temas a nivel individual o grupal.

Es un instrumento que busca "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada".³³

La construcción de las encuestas debe ser rigurosa metodológicamente y considerar las particularidades de la organización o grupo de la comunidad a la que se vaya a encuestar.

En general, la utilización de encuestas considera las siguientes etapas; 1) Definición de objetivos, 2) Diseño del cuestionario, 3) Muestreo, 4) Pilotaje de la encuesta, 5) Implementación de la encuesta, 6) Análisis de datos, 7) Informe de resultados.

³² Merton, Fiske y Kendall (1956)

³³ Visauta, B. (1989). Técnicas de investigación social. t. Recogida de datos. Barcelona: PPU.

CAMINATAS DIAGNÓSTICAS

Se trata de recorridos por el territorio, guiados por actores y actrices relevantes de la organización o de su comunidad. Son caminatas planificadas y con objetivos claros definidos de antemano. Por ejemplo, una visita con los/as integrantes de una junta de vecinos, para conocer los lugares del barrio en los que hay mayores casos de violencia de género.

Antes de realizar las caminatas, es muy importante definir los modos de registro que se utilizarán y cómo se analizará posteriormente el material, en función del diagnóstico o levantamiento de necesidades que se está realizando.

FOTOVOZ

Es una metodología participativa que tiene como fundamento empoderar y dar voz a personas de grupos marginados.³⁴ Esta técnica combina la fotografía y la narración para compartir experiencias, perspectivas, necesidades o representaciones de un problema o tema específico.

Los/as participantes utilizan cámaras para crear evidencia fotográfica y representaciones simbólicas, que permitan a otros/as ver el mundo a través de sus ojos.

Las etapas para implementar esta metodología son: 1) Selección del tema a investigar, 2) Conformación del grupo de participantes, 3) Capacitación en fotografía, 4) Toma de fotografías, 5) Reflexión y narración individual en torno a las fotografías, 6) Presentación de las fotografías al grupo, 7) Análisis y reflexión colectiva.

Si bien esta metodología puede utilizarse para diagnosticar, también puede ser una herramienta interventiva muy útil. Es decir, puede ser utilizada para reflexionar en torno a diversas temáticas en los procesos de sensibilización y formación del programa o como una actividad dentro de los planes de trabajo de las organizaciones.

Recomendaciones para un diagnóstico con enfoque de género

Para la utilización de todas estas técnicas en un diagnóstico con enfoque de género, es necesario tener ciertas consideraciones:

- ✓ **Asegurar la participación equitativa en el proceso.** Es decir, que la opinión de mujeres y diversidades sexo genéricas no se vea subrepresentada. Si es necesario, se deberá incentivar directamente su participación, por ejemplo, regulando los turnos de habla.
- ✓ **Diseñar pautas de preguntas, encuestas y otros instrumentos sin sesgos de género y utilizando un lenguaje inclusivo.**
- ✓ **Preguntarse en todo momento si los problemas o necesidades que se detectan afectan de igual forma a hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas.** Es necesario determinar si existen barreras o factores de género a nivel macro y micro asociados al problema.
- ✓ **Tener en consideración cómo son las relaciones de poder o los mandatos asociados al género en la organización y comunidad, y cómo esto puede afectar al proceso diagnóstico.**

³⁴ Wang, C., & Burris, M. A. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. *Health education & behavior*, 24(3), 369-387.

2.4 HERRAMIENTAS PARA PLANIFICAR Y DISEÑAR ACTIVIDADES QUE ABORDAN VIOLENCIAS DE GÉNERO

Planificar consiste en anticipar los cursos de acción que deben implementarse, con la finalidad de alcanzar una situación deseada. Para esto, el proceso de planificación debe considerar una secuencia de decisiones y de actos que, realizados de manera sistemática y ordenada, apuntan al logro de los objetivos trazados.

La planificación de actividades que abordan las violencias de género debe adecuarse al contexto y realidad de las organizaciones que las llevarán a cabo, por lo tanto, definir correctamente la realidad actual, el estado de situación para cada caso, definirá el marco de acción sobre el cual se desarrollará la planificación.

Para esto es necesario tener en cuenta que las intervenciones requieren desarrollar el proceso de diagnóstico, tal como se ha mencionado anteriormente. Las actividades planificadas sin un diagnóstico adecuado corren el serio peligro de no generar impacto alguno.

Una vez identificado el problema y las necesidades en la etapa diagnóstica, se establecen los objetivos de la organización y se pasa a la fase creativa de propuestas, mediante el uso de metodologías participativas.

Junto a la organización se debe elaborar un proyecto o plan de trabajo con actividades para el cumplimiento de los objetivos. Dicho plan detalla todas y cada una de las acciones que deberán llevarse a cabo. Contemplan una secuencia lógica y cronológica que tendrá coherencia directa con el objetivo general y los específicos.

Es importante pensar en la viabilidad de las propuestas y ajustar las expectativas de las organizaciones en el proceso de planificación, para dirigir los esfuerzos y recursos a acciones alcanzables que tengan un impacto real.

Requisitos para un buen diseño y planificación de proyecto³⁵

Para que un proyecto esté bien diseñado debe explicar los siguientes aspectos:

- **Razones** por las que se necesita realizar el proyecto (fundamentación).
- **A qué fin** contribuirá el logro de los objetivos del proyecto (finalidad).
- **Qué se espera obtener** del proyecto en caso de que tenga éxito (objetivos).
- **A quién va dirigido** el proyecto (beneficiarios directos) y a quiénes afectará (beneficiarios indirectos).
- **Qué debe producir** el proyecto para crear las condiciones básicas que permitan la consecución del objetivo (productos).
- **Con qué acciones** se generarán los productos (actividades); cómo organizar y secuenciar las actividades.
- **Qué recursos** se necesitan para obtener el producto y lograr el objetivo propuesto (insumos).
- **Quién** ejecutará el proyecto (responsables).
- **Cómo** se ejecutará el proyecto (modalidades de operación).

³⁵ Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J. (1989). Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales. *El proyecto de desarrollo local. Fondo y forma*.

- En cuánto tiempo se obtendrán los productos y se lograrán los objetivos previstos (calendario o carta gantt).
- Cuáles son los factores externos que deben existir para asegurar el éxito del proyecto (pre-requisitos).

Para asegurar el cumplimiento de los elementos mencionados, en el diseño y planificación de proyectos sociales se suelen utilizar las siguientes metodologías:

Marco lógico

Consiste en una matriz que organiza de manera lógica los objetivos, actividades, resultados, indicadores, supuestos y recursos necesarios para elaborar un proyecto. Permite planificar la intervención y a la vez proyectar la forma en que ésta será evaluada.

Generalmente, la matriz contempla los siguientes elementos:

- **Fin:** se refiere a cómo el programa o proyecto contribuye a largo plazo a la solución del problema o satisfacción de la necesidad.
- **Propósito:** corresponde al resultado directo que se espera lograr en la población objetivo.
- **Componentes:** son los bienes y/o servicios del programa o proyecto que permiten cumplir su propósito.
- **Actividades:** son las tareas o acciones que deben realizarse para cumplir con el desarrollo de los componentes.
- **Indicadores:** permiten medir el nivel de logro alcanzado del programa o proyecto.
- **Medios de verificación:** corresponden a las fuentes de información que permiten verificar el cumplimiento de los indicadores.
- **Supuestos:** son las condiciones que deben ocurrir para la consecución de los objetivos y que están fuera del control de los/as responsables del programa o proyecto.

Planificación estratégica

Proceso sistemático y participativo que utilizan instituciones u organizaciones para **establecer sus objetivos a largo plazo** y las acciones necesarias para cumplirlos.

Esta metodología consta de las siguientes etapas:

- Análisis y diagnóstico de la situación.
- Definición de la visión y misión de la organización.
- Diseño de objetivos estratégicos.
- Desarrollo de estrategias.
- Asignación de recursos.
- Implementación y seguimiento.
- Evaluación y retroalimentación.

Los equipos territoriales pueden adaptar o simplificar estas herramientas metodológicas, de manera que faciliten el diseño de los planes de trabajo con las organizaciones.

Por otra parte, para que el proceso de planificación sea participativo y reflexivo, se pueden utilizar distintas técnicas o metodologías como las que se describen a continuación:

Lluvia de ideas

Es una técnica de trabajo grupal que busca **promover la creatividad de las/os participantes**, mediante la entrega espontánea de soluciones o ideas en torno a un problema u objetivo. Una vez que todas las personas aporten su visión, se reúnen los distintos elementos que aparecieron y se analizan para priorizarlos en función de los criterios que el grupo defina.

Análisis de casos

Se entregan **datos o la descripción de un caso asociado** a la temática del proyecto y se invita a los/as participantes a analizarla y buscar soluciones de manera colectiva. Esto permite desarrollar ideas para las actividades del proyecto.

Análisis de factores de riesgo y protección

Se trata de aspectos del ambiente o internos que hacen más o menos probable la ocurrencia de un problema o la consecución de un objetivo. Establecer matrices de análisis de estos factores puede ser muy útil para evaluar la viabilidad de los objetivos o actividades del proyecto.

Actividades de visualización

Consiste en **entregar imágenes u otros elementos gráficos que representen situaciones ideales** a alcanzar o diseños de proyectos similares a lo que se está buscando desarrollar (por ejemplo, mediante experiencias internacionales). Luego se solicita a las personas que comenten qué aspectos les gustan y cómo podrían adaptarse a sus planes de trabajo.

Indagación apreciativa

Se basa en la idea de **construir socialmente una historia a partir de los recursos y lados fuertes del mismo grupo**, con el fin de lograr objetivos que constituyan un desafío conjunto, a partir de la expresión de sentimientos positivos ya existentes, pero no dichos, aumentando el nivel de compromiso con el proceso y la capacidad reflexiva-autocrítica.

El equipo facilitador elabora preguntas anclas que son generativas de conversaciones para reconocer afirmaciones, juicios y evaluaciones sobre el proyecto a diseñar.

PASOS A SEGUIR

1. **Definir** – Clarificar la pregunta en positivo. Por ejemplo: ¿Qué queremos conseguir? ¿Cuál es el foco sobre el que vamos a investigar / trabajar? ¿Qué queremos evitar? ¿De qué nos queremos alejar?
2. **Descubrir** – Apreciar la fortaleza de las organizaciones sociales y/o educativas con preguntas generativas como por ejemplo ¿Qué nos mueve? ¿Cuáles son nuestras fortalezas? ¿Qué hacemos bien? ¿Qué hemos hecho bien en el pasado? ¿Qué elementos de inclusión y enfoque de género tenemos hoy? ¿Cuáles son nuestros desafíos en gestionar espacios libres de violencia de género? ¿Qué barreras de género identificamos hoy?
3. **Soñar** – Visionar, imaginar. Co-crear una visión positiva/ atractiva del futuro involucrando a todos los grupos de interés. Abrir nuevas posibilidades para la acción en el marco de la prevención de las violencias de género.
4. **Diseñar** – Co-Construir opciones ¿Qué debería ser? (El ideal) Ideas sobre posibles acciones que nos acerquen a nuestra visión. ¿Qué podríamos hacer? Opciones creativas, sin limitarnos, en el marco de la prevención de las violencias de género.
5. **¿Cómo soñamos una organización** que promueva espacios libres de violencias?
6. **¿Qué acciones concretas** podemos implementar en el corto plazo para enfrentar las barreras y brechas de género en la organización?
7. **Describir** los pasos concretos para las acciones levantadas en el paso anterior.
8. **Levantar acta de acuerdos y compromisos** para acercarnos a la visión.

Finalmente, se debe tener presente el enfoque de género en el proceso de diseño y planificación, lo cual implica, entre otras cosas, incluir la diversidad de perspectivas existentes en la organización, analizar las barreras de género que pueden obstaculizar las actividades o de las cuales el proyecto debe hacerse cargo, priorizar la equidad de género en las intervenciones, incorporar indicadores de género para el monitoreo y evaluación, etcétera.

2.5 HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN PARA EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

2.5.1 Reconocimiento y gestión de los disensos y conflictos en el trabajo colectivo

Dentro de la implementación del programa, es posible que se generen conflictos a la interna de la organización o entre organizaciones.

Una herramienta de intervención fundamental es la gestión de estos conflictos. A continuación, se entregan algunas recomendaciones metodológicas al respecto.



Matriz de apreciación política de conflictos

La matriz de apreciación política de los conflictos permite sistematizar los datos recolectados de la situación, para comprenderla de manera global. Para ello se adopta una mirada de análisis en 360° que considera observar las interacciones, la toma de decisión, el liderazgo de pares, el tipo de poder que se ejerce, normas y reglas de conducta, juicios, evaluaciones y expectativas de una forma más integrada.

No olvidar que las organizaciones se componen de personas que tienen discursos y emociones que deben analizarse como parte de la estrategia para manejar conflictos y/o situaciones difíciles. A continuación, se presenta la matriz y se describen cada una de sus variables:

ACTORÍAS	INTERESES	POSICIONES	RECURSOS

- **Actorías:** Son instituciones, organizaciones, grupos y/o personas que interactúan en un contexto determinado.
- **Posición:** Postura que adoptan las actorías. Lo que expresan en una situación o conflicto
- **Intereses:** Lo que buscan como parte de su propósito, más allá de la coyuntura crítica o momento de conflicto. (los intereses son diversos e intangibles).
- **Recursos:** Capacidad de movilizar personas, capacidad de movilizar ideas e información, capacidad de tomar decisiones, autoridad moral, entre otras.

Preguntas orientadoras para analizar problemas/ conflictos

Para llenar la matriz de conflictos y profundizar en su análisis, se proponen los siguientes pasos y preguntas:

PASO 1: Identificación del Problema

1. ¿Qué ocurre?
Describir la situación inicial, considerando todos los factores que sean relevantes.
2. ¿Cuáles son los síntomas actuales?
Mencionar las principales manifestaciones del problema.
3. ¿Cuáles son los hechos (acciones, declaraciones) que disgustan a las personas en contraste con la situación preferida?

PASO 2: Análisis

1. Diagnostique el problema. Clasifique los síntomas en categorías.
2. Observe qué falta y tome nota de las barreras para solucionar el problema.
En esta etapa es importante considerar los elementos de género que podrían estar influyendo en el conflicto.

PASO 3: Enfoques

1. ¿Cuáles son las posibles estrategias de solución?
2. ¿Cuáles son algunos remedios teóricos?
Describir fórmulas potenciales para solucionar este conflicto. Generar ideas amplias sobre lo que podría hacerse.

PASO 4: Planificar la Acción

1. ¿Qué acciones se podrían emprender?
Considerando los recursos de las actorías y su viabilidad, identificar posibles medidas para llevar a cabo.
2. ¿Qué pasos específicos pueden darse para solucionar el problema?
Por ejemplo, se pueden proponer acciones que amplifiquen los intereses compartidos en la organización, lo que se denomina "efecto amplificador en base a intereses", que permite salir de las lógicas individualistas o radicales frente a un problema.

Finalmente, para profundizar en este tema, se recomienda revisar el documento "Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas en la implementación del Programa de Prevención de las Violencias de Género".

2.5.2 Ejemplos de metodologías participativas y lúdicas para el trabajo con organizaciones

Las metodologías participativas son métodos y enfoques activos que animan y fomentan que las personas se apropien del tema y contribuyan con sus experiencias. Los/as participantes de las organizaciones sociales y/o educativas contribuyen de forma activa al proceso de enseñanza- aprendizaje

Estas metodologías impulsan que las personas compartan la información, aprendan unos de los otros/as y trabajen en equipo en temas comunes. De esta forma, se generan redes de afectos y se tejen conversaciones significativas durante la implementación del programa.

CUADRO RESUMEN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

HERRAMIENTA	BREVE DESCRIPCIÓN	TIPS O RECOMENDACIONES
<p>1 Talleres participativos</p>	<p>Los talleres participativos son sesiones de trabajo para promover la apropiación de conocimientos y la participación de diferentes personas para analizar un problema común.</p> <p>Es un taller participativo cuando la metodología promueve la distribución equitativa de los turnos de habla,, se consideran las relaciones de poder asimétricas en el diseño de las preguntas generativas y la aplicación de las metodologías para no reproducir estas jerarquías, y se propicia la co construcción de ideas, reflexiones y conocimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Definir claramente los objetivos que se busca alcanzar con el taller. ii. Establecer con claridad el perfil de las personas que se espera que participen. iii. Definir el momento y el lugar más conveniente para que las personas puedan participar. iv. Comunicar oportunamente el tema, la relevancia del taller y la importancia de la participación a través de invitaciones personalizadas, redes sociales, canales presenciales, entre otros que motiven a las personas a asistir. v. Enviar resumen de información para hacer más ágil el aprendizaje durante los talleres. vi. Confirmar la asistencia, vía telefónica y dejar registro. vii. En el momento de la realización, registrar los puntos abordados, acuerdos, responsables y pasos a seguir.

HERRAMIENTA	BREVE DESCRIPCIÓN	TIPS O RECOMENDACIONES
<p>2</p> <p>Juego de roles o role playing</p>	<p>Es una técnica participativa que busca simular una situación de la vida real en un ambiente preparado para la representación. Usualmente el formato de los juegos de roles considera la discusión grupal en torno a roles asignados, en donde cada persona representa un papel por un lapso breve ante el resto de participantes.</p> <p>Los juegos de roles permiten detectar distorsiones, errores y confusiones en la comprensión de la información, análisis de comportamientos en situaciones críticas (por ejemplo, en los casos de violencias de géneros vivenciados o donde se haya sido testigos). Además, a través del análisis de lo vivencial se pueden modificar actitudes, sin contar que estimula la creatividad de los/as integrantes del grupo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> i. Establecer el objetivo del juego de roles y los temas que se van a considerar. ii. Generar grupos de 3 a 5 personas para realizar la representación, definiendo los roles del proceso. iii. Determinar el procedimiento de trabajo: cuántos ensayos se realizarán, en cuánto tiempo (duración) y con cuánta frecuencia. iv. Finalmente, proporcione retroalimentación del proceso a todos/as los/as participantes. <p>Cuando termina la puesta en escena o representación, todo el grupo expone sus impresiones, plantea consultas, discuten el desarrollo de la escena, proponen otras posibilidades, etcétera.</p> <p>Finalmente, se sacan conclusiones sobre el problema o situación y se genera un documento con los principales hallazgos y recomendaciones.</p>
<p>3</p> <p>Herramientas artísticas</p>	<p>En este ámbito existen diversas técnicas para el levantamiento de información en conjunto a las organizaciones sociales y /o educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas visuales como dibujos, diagramas, comics y fotografías. • Técnicas audiovisuales como fotorreportajes, micro documentales y cápsulas informativas (considerando el rol de las comunidades y personajes clave como reporteros comunitarios). 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y convocar a las personas claves a participar de esta actividad. • Definir el objetivo de la actividad y lo que se espera representar mediante la herramienta artística. • Definir la herramienta artística a utilizar. • Tener una clara definición de los materiales a utilizar y la disponibilidad de estos. • Promover el uso de los celulares como medio didáctico y aplicaciones que pueden ser fáciles de usar para compartir información y análisis. • Generar un espacio para la muestra "puesta en común de los productos levantados" y análisis colectivos. • Registrar los principales hallazgos y aprendizajes.
<p>4</p> <p>Co-construcción de relatos y declaraciones conjuntas</p>	<p>Esta técnica permite contar con un proceso identitario en torno a la temática a abordar, por ejemplo, un relato compartido sobre la prevención de las violencias de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la idea fuerza o timón de la comunicación. • Enumerar los atributos deseados del mensaje. • Redactar en conjunto un borrador del texto (considerando un lenguaje simple-claro y ciudadano). • Leer en conjunto el texto y realizar ajustes. • Presentar el texto final. • Definir una o más personas claves para la difusión y socialización del texto. • Promover el uso de Redes Sociales y TICS para ampliar el alcance del mensaje.

FUENTE: Elaboración propia.

2.6 HERRAMIENTAS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES Y RESULTADOS

Una parte fundamental para el desarrollo del programa y de cualquier intervención social es su evaluación y monitoreo. Solo así los equipos pueden determinar si están cumpliendo con todos los objetivos trazados y se generan los resultados esperados. A continuación, se entregan algunas nociones básicas sobre monitoreo y evaluación, para que sean incorporadas como un ejercicio constante en la intervención.

El monitoreo y seguimiento de las acciones busca:

- ✓ **Determinar el progreso en la ejecución del plan de trabajo.** Los avances físicos, los costos y el cumplimiento de los plazos para las actividades son elementos que se deben verificar durante la ejecución.
- ✓ **Dar retroalimentación a los/as involucrados/as,** esto significa que los resultados que se obtengan del monitoreo deben ser comunicados.
- ✓ **Recomendar acciones correctivas a problemas que afectan la intervención,** para mejorar el desempeño e incrementar la probabilidad de alcanzar los objetivos propuestos.

El equipo tiene la **responsabilidad de corregir problemas que se detecten en el monitoreo,** esto significa ajustar la planificación a las condiciones que permitan que este llegue a buen término y no se desvíe de los objetivos planteados en un comienzo.

Tanto el cumplimiento de los resultados como las posibles desviaciones de las acciones definidas, deben originar espacios para el análisis en base a aprendizajes. Para ello, se sugiere:

- Analizar las causas que pudieron interferir en el desempeño.
- Identificar las amenazas externas que pudieron influir en el desarrollo de las tareas.
- Analizar debilidades internas, como errores de ejecución de procedimiento, errores de comunicación, errores de competencia y decisiones operacionales que pudieron haber influido en los resultados.
- Motivar a la organización o el equipo para la realización de la tarea con los ajustes analizados, impulsando a centrarse en el aprendizaje.
- Realizar seguimiento y supervisión oportuna en la realización de la tarea.
- Generar espacios de retroalimentación efectiva en base a los resultados y aprendizajes obtenidos.

Por su parte, la **evaluación se efectúa durante todas las etapas del ciclo de la intervención** y tiene las siguientes características o consideraciones:



- Debe ser sistemática.
- La evaluación pregunta si las acciones están "funcionando" y si están funcionando en vista de los resultados obtenidos.
- El énfasis está en el proyecto en su conjunto, tanto a nivel de procesos como de resultados.

Algunas preguntas útiles para orientar una evaluación son:³⁶

- ¿Cuál es el sentido de la evaluación?
- ¿Cómo evaluar?
- ¿Cuándo evaluar?
- ¿Qué evaluar?
- ¿A quiénes evaluar?
- ¿Quiénes evalúan?
- ¿Cómo asegurar buenas prácticas en la evaluación?

³⁶ Daher, M. (2016). Promoviendo la evaluación integral: una contribución para programas sociales de intervención en pobreza. Fundación para la Superación de la Pobreza, Tesis País: Pensando un país sin pobreza, 189-214.

ESQUEMA RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE MONITOREO Y EVALUACIÓN

MONITOREO 	EVALUACIÓN 
<p>Continuo/ Durante la ejecución del programa</p> <p>Recolección y análisis de datos cuali/cuanti</p> <p>Correcciones y ajustes = eficiencia</p>	<p>Mediano y largo plazo</p> <p>Análisis crítico del funcionamientos del programa Metas y objetivos</p> <p>Resultados e impactos de las intervenciones</p>

	MONITOREO	EVALUACIÓN
Objetivo	Dar información sobre el cumplimiento de la planificación operativa, para hacer correcciones y ajustes a tiempo.	Determinar los logros en comparación con los objetivos e impactos propuestos.
Aspectos a considerar	Cumplimiento de las actividades, tareas, logro de metas y uso de los recursos.	Cumplimiento de los objetivos en los distintos niveles y tipos de evaluación, eficacia, eficiencia, proceso, producto o resultado, entre otros.
Frecuencia	Seguimiento periódico de actividades.	Distintas frecuencias según el tipo de evaluación (de procesos, resultados, impacto, etc).
Fuentes	Informes producidos por el equipo responsable.	Informe de monitoreo, seguimiento de indicadores, información externa, entre otras.

03.

ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL Y TRABAJO EN RED



CONCEPTOS ANCLA

En este capítulo aprenderemos sobre: Intersectorialidad, articulación y trabajo en red y análisis de involucrados/as.

3.1 EL TRABAJO INTERSECTORIAL

*“El enfoque intersectorial implica (...) repensar las relaciones de igualdad y diferencia (...) exige desacoplar la dicotomía interventor-intervenido y reflexionar respecto del rol de los profesionales que implementan procesos de intervención social, su lugar de enunciación y posiciones de poder que los cruzan, respaldan y (des)estabilizan”.*³⁷

En este capítulo revisaremos la importancia que tiene el trabajo intersectorial para las relaciones virtuosas en los distintos territorios, lo que permite avanzar en la consecución de objetivos para la prevención de las violencias de género, en conjunto con la comunidad y actores claves.

Un trabajo intersectorial supone la articulación de miradas, saberes y recursos con la finalidad de alcanzar objetivos compartidos. Los diversos sectores pueden ser de naturaleza pública o también privada y/o sin fines de lucro.

La articulación intersectorial, también ayuda a una distribución más equitativa de recursos, evitando la concentración de beneficios en determinadas áreas.

En particular, en la prevención de las violencias de género, la intersectorialidad permite una mirada de mayor integralidad, lo que es central si se considera que el género influye y está influido por diversas áreas de la vida, como la salud, la educación, el empleo y la justicia.

Por otra parte, las desigualdades de género a menudo se entrelazan con otras formas de discriminación, como la raza, la clase social y la orientación sexual. **La colaboración entre sectores también ayuda a reconocer y abordar las intersecciones** de estas dimensiones para la implementación de acciones más equitativas, permitiendo además colaboraciones clave para alinear políticas públicas y estrategias y maximizar su impacto.

Finalmente, la colaboración intersectorial facilita el establecimiento de indicadores y mecanismos de monitoreo y evaluación efectivos. Esto permite evaluar los resultados e impactos, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

3.2 LA RELEVANCIA DEL TRABAJO EN RED

El **trabajo en red** se aplica en una variedad de contextos, desde colaboraciones en la comunidad hasta alianzas internacionales. En el ámbito del enfoque comunitario, es especialmente efectivo para abordar problemas complejos que requieren la participación de múltiples partes interesadas, permite el intercambio de conocimientos y la construcción de capacidades entre diferentes sectores. **Esto contribuye a una comprensión más profunda de los problemas de género y promueve la aplicación de enfoques más informados.**

Trabajar en red implica la colaboración y coordinación entre diversas instituciones, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, comunidades, profesionales y personas individuales con el objetivo de abordar de manera integral las violencias de género.

Involucrar a diversos actores y comunidades en el diseño e implementación de iniciativas de equidad de género fortalece la legitimidad y la aceptación social. **El trabajo en red facilita la participación activa de la sociedad civil y otros interesados/as.**

³⁷ Muñoz, G., Salas, D. (2019). Interseccionalidad y los programas sociales pro-integralidad: lecturas críticas sobre la intervención social, Tabula Rosa, 30, 153-170.

¿Qué promueve el trabajo en red?

- ✓ Un quehacer entrelazado con el tejido social, en donde las organizaciones se constituyen en actores capaces de generar procesos participativos, visiones integrales, intervenciones intersectoriales, enfoques transdisciplinarios, concertaciones interinstitucionales. Todo, sin perder de vista lo político para activar cambios sustantivos y generar el sentido e identidad en los impactos deseados.
- ✓ Una actitud que invita a no repetir espacios burocráticos, aislados de las verdaderas expectativas de la comunidad.
- ✓ Un llamado a convocar compromisos, generar y facilitar nuevas iniciativas. Es una práctica permanente para democratizar la toma de decisiones, es favorecer la coordinación y el encuentro de voluntades.
- ✓ Mirada conjunta en programas de prevención y sensibilización que promuevan la equidad de género y desafíen las actitudes y normas culturales que perpetúan la violencia. Este enfoque colaborativo puede llegar a un público más amplio, empoderar a la comunidad y generar un impacto más significativo, sostenible y culturalmente apropiado.

3.3 IDENTIFICACIÓN DE ACTORÍAS

A continuación, se entregan herramientas útiles para identificar actores claves en una comunidad o territorio, lo cual constituye un primer paso necesario para el trabajo intersectorial y el trabajo en red.

3.3.1 Matriz de análisis de involucrados/as

Saber identificar nuestro entorno y con quienes contamos para poder realizar alianzas, es clave al momento de construir relaciones a largo plazo que aborden con sostenibilidad la prevención de las violencias de género. Para eso puede ser muy útil hacer un mapeo de actores clave de acuerdo a la siguiente matriz:

¿Para qué sirve la matriz de análisis de involucrado/as?

La matriz permite reconocer las actorías involucradas en el análisis del problema con su naturaleza social, política, institucional, empresarial, entre otras, sus intereses permanentes en el tiempo y sus objetivos orientadores.

¿Cómo y cuándo se puede utilizar?

Se puede utilizar para mirar a todas las partes interesadas que se relacionan con el problema que aborda el programa o la organización. Este análisis puede servir a los equipos territoriales para realizar la convocatoria al programa o puede ser una herramienta útil para trabajar con las mismas organizaciones en el proceso de diseño e implementación de sus planes de trabajo.

¿Cómo se rellena la matriz?

En primer lugar, se debe identificar a las actorías que pueden estar involucradas en la prevención de las violencias de género. Por ejemplo, un colegio X, junta de vecinos, club de personas mayores, club deportivo, Seremi de Educación, SENAMA, Municipio, Gobierno Regional, Delegación Presidencial, entre otras.

El segundo paso es reconocer la naturaleza o pertenencia de la actoría seleccionada, por ejemplo, en el caso de la junta de vecinos, club de personas mayores y club deportivo su naturaleza es social, en la Seremi de Educación, SENAMA, Delegación Presidencial es institucional / estatal y en el Municipio corresponde a un gobierno local.

Posteriormente, se deben identificar los intereses de estas actorías. Por ejemplo, algunos intereses de la junta de vecinos podrían considerar "ser reconocidos, generar influencia en los tomadores de decisión para mejorar las condiciones del barrio y la vida de las comunidades, ser valorados por sus vecinos/as, entre otros".

Finalmente, el objetivo de la junta de vecinos podría ser "lograr resultados de mejora en la calidad de vida de la población, villa o barrio que representan".

ACTORÍAS/ PARTES INTERESADAS	NATURALEZA	INTERESES	OBJETIVOS

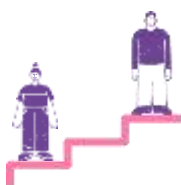
3.3.2 Fortalecimiento de las redes territoriales

Para fortalecer las redes territoriales o a las mismas organizaciones beneficiarias del programa desde un enfoque de género, puede ser útil trabajar en base a las inequidades, brechas y barreras de género.

¿Qué significan estos conceptos?



★ **Inequidad de género:** Uno de los géneros es favorecido de manera injusta, en perjuicio del otro. Situación en la cual no se accede en igualdad al uso, control, y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas.



★ **Brecha de género:** Son patrones desiguales (estadísticas) de acceso, participación y control de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, sobre los recursos, servicios, oportunidades, y beneficios del desarrollo.



★ **Barrera de género:** Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas a determinados bienes y servicios.



Con fines metodológicos, se propone completar la siguiente tabla:

ACTORÍA IDENTIFICADA	¿QUÉ BARRERAS DE GÉNERO IDENTIFICAMOS EN LA ORGANIZACIÓN?	¿QUÉ PROPUESTAS ALTERNATIVAS/ AJUSTES PROPONEN PARA ABORDAR LAS BARRERAS DE GÉNERO IDENTIFICADAS?

A continuación, se debe evaluar con quiénes se puede realizar alianzas para abordar estas barreras y qué actorías pueden considerarse fuerzas obstaculizadoras que podrían presentar algunos focos de tensión o de potenciales conflictos en la implementación de las acciones.

ACTORÍA IDENTIFICADA	TIPO DE RELACIÓN/ ALIANZA	FUERZAS PROMOTORAS	FUERZAS OBSTACULIZADORAS

Para realizar este análisis, se propone como opción utilizar de base el mapeo implementado en la etapa de diagnóstico territorial del programa. Este puede servir como insumo para evaluar formas de fortalecimiento de las actorías o del trabajo en red.

3.4 CONSIDERACIONES PARA TRABAJAR EN RED

Los equipos requieren poner en práctica diversas habilidades para dotar de sostenibilidad al trabajo en red y a la relación con las otras instituciones, organizaciones sociales y educativas del territorio, con el fin de alcanzar los objetivos en torno a la prevención de las violencias de género.

A continuación se presenta un decálogo de habilidades para el trabajo en red:

1. **Comprender, reconocer y respetar la diversidad** de quienes participan en la red, incluyendo diferencias culturales, socioeconómicas, de género y de habilidades. La inclusión, respeto y reconocimiento son fundamentales para construir relaciones sólidas.
2. **Plantear objetivos claros y compartidos para la red.** Todas las personas que integran la red deben tener una comprensión clara de los propósitos, metas y resultados esperados de la colaboración.
3. **Definir roles y responsabilidades** para cada miembro de la red. Esto ayuda a evitar confusiones y asegura que cada entidad aporte de manera efectiva y con mayor reciprocidad.
4. **Ejercer una comunicación abierta y transparente** generando canales de comunicación que promuevan el diálogo, la deliberación y la transparencia en la toma de decisiones.
5. **Generar espacios de confianza** para construir y fomentar la colaboración y la apertura en el intercambio de información, recursos, búsqueda y gestión colaborativa de soluciones.
6. **Promover la flexibilidad y adaptabilidad.** Las redes deben tener la capacidad de ajustar sus enfoques y estrategias según sea necesario. Esto implica planificar para la sostenibilidad a largo plazo de la red, renovando compromisos e identificando formas de mantener la colaboración incluso en circunstancias cambiantes.
7. **Fomentar la participación activa** y potenciar un enfoque basado en derechos, asegurando que todas las intervenciones respeten y promuevan los derechos humanos, especialmente en el contexto de la reducción de violencias de género.
8. **Considerar las experiencias únicas de mujeres pertenecientes a grupos marginados,** como mujeres indígenas, LGBTQ+, mujeres con discapacidades, entre otras y asegurar que las intervenciones sean inclusivas y respetuosas de la diversidad.
9. **Fomentar una cultura de no tolerancia hacia la violencia de género** en todos los niveles de la sociedad y establecer enlaces sólidos con organizaciones de mujeres y grupos feministas para aprovechar su experiencia y liderazgo en la lucha contra las violencias de género.
10. **Ejercer un liderazgo colaborativo** para la articulación intersectorial con servicios de salud para abordar las necesidades médicas y psicológicas de las víctimas de violencia de género, para el trabajo conjunto con el sistema de justicia y con énfasis en la Prevención desde la Educación con instituciones educativas para crear entornos seguros y respetuosos.

ANEXO 1.

CATÁLOGO DE VIOLENCIAS

A continuación, se entrega un listado de todas las violencias de género que abordan los programas de atención de SernamEG, para tener en cuenta a la hora de ofrecer el programa, de planificar las actividades con las organizaciones y comunidades y de derivar si se requiere.

TIPO DE VIOLENCIA	DEFINICIÓN
Violencia vicaria	Es una forma de violencia de la cual los niños, niñas y jóvenes son víctimas por el hecho de ser testigos de violencia de género hacia sus figuras cuidadoras. ³⁸
Discriminación arbitraria	De acuerdo a la ley N° 20.609, es toda distinción, exclusión o restricción que parezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política o en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación no en organizaciones gremiales, sexo, maternidad, lactancia, amamantamiento, orientación sexual, identidad sexual, estado civil edad, apariencia personal y enfermedad o discapacidad. ³⁹
Violencia gineco-obstétrica	Refiere no sólo a la violencia o maltrato al momento de parir, sino también a la realización de intervenciones innecesarias para la persona gestante, que tienen por objeto la comodidad y eficiencia del equipo médico, más allá del bienestar de ésta y del/la niño/a que está por nacer, así como intervenciones que no consideran su opinión antes de ser realizadas, por tanto, puede expresarse a través de violencia psicológica, verbal y/o física. ⁴⁰
Violación y Abuso sexual	La violación es una penetración vaginal, anal u oral no consentida de carácter sexual en el cuerpo de otra persona con cualquier parte del cuerpo u objeto. El abuso sexual es una agresión violenta que atenta contra la libertad sexual de la persona y su derecho a elegir la actividad sexual que quiere realizar. ⁴¹
Acoso sexual (en cualquier ámbito)	Corresponde a intimidaciones u otros requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona que los recibe y que perjudican su integridad y dignidad. En general se habla del acoso sexual laboral, pero puede ocurrir en distintos contextos (educativo, vía pública, etc), implicar varios tipos de violencia y realizarse por diversos medios. ⁴²
Violencia política sexual	Es una forma específica de castigar la participación política, que recae con fuerza especialmente sobre algunos cuerpos: mujeres y niñas, diversidades sexo genéricas y cuerpos racializados. ⁴³

38 Tajahuerce, I., Suárez, M. (2023). Así es la violencia vicaria, la expresión más cruel de la violencia de género. Universidad Complutense de Madrid. Unidad de Cultura Científica y de la innovación.

39 Biblioteca del Congreso Nacional (2023). Ley 20.609

40 SernamEG (2020). Orientaciones técnicas de la línea de violencia extrema, femicidios y casos de connotación pública en violencia contra las mujeres. Resolución exenta n°688

41 ONU Mujeres (2024). Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.

42 Dirección de Igualdad de Género, Universidad de Chile (2019). Acoso en el campus: el acoso sexual en la Universidad de Chile.

43 ONU Mujeres (2024). Tipo de de violencia contra las mujeres y las niñas.

TIPO DE VIOLENCIA	DEFINICIÓN
Violencia en línea	Refiere a toda violencia que se produce cuando una persona o grupo provoca o realiza daños físicos, sexuales, psicológicos o económicos/patrimoniales a mujeres, niñas o personas de las diversidades sexo genéricas, en los espacios de interacción social del ciberespacio, utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), como internet, redes sociales y telefonía móvil, vulnerando su dignidad, intimidad sexual, libertad y vida privada. ⁴⁴
Violación correctiva	La violación correctiva es un crimen de odio que se produce cuando personas homosexuales, especialmente mujeres lesbianas, son violadas con el supuesto fin de "corregir" la orientación, identidad sexual o expresión de género de las víctimas. ⁴⁵
Femicidio (en todas sus formas)	"Es la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión". ⁴⁶
Trata de personas	De acuerdo al artículo 411 quáter del Código Penal se define como "el que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos". ⁴⁷
Suicidio Femicida	Refiere a aquellos cuya causa se encuentra en el único límite posible a la agresión recibida por sus convivientes, amantes, esposos, acosadores; como 'única salida' ante una muerte inminente. También se consideran en esta categoría los casos de mujeres que se suicidan agobiadas por la impunidad, la revictimización y la negligencia de las instituciones encargadas de su protección. El suicidio de mujeres por razones de género se encuentra dentro de las formas de violencia extrema hacia la mujer, por lo mismo, se ha tipificado en Chile el delito de suicidio femicida a través de la promulgación de la ley Antonia. ⁴⁸
Transfemicidio	Son los asesinatos contra las mujeres trans por el hecho de serlo, y con ello, romper con el sistema tradicional cultural, social, político y económico de la división binaria entre los géneros (femenino/masculino). ⁴⁹
Inducción al suicidio	La inducción al suicidio como consecuencia de la violencia de género. Quien induzca a otra persona a cometer suicidio. ⁵⁰

44 Fundación Datos Protegidos (2018). Violencia de Género en Internet en Chile.

45 OAS (2015). Relatoría sobre los Derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex. Capítulo IV. Discurso de odio y la incitación a la violencia contra las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América.

46 Biblioteca del Congreso Nacional (2024). Ley N°21.212.

47 Gajardo, A. (2015). Los tipos penales de tráfico de migrantes y trata de personas en la ley 20.507

48 Biblioteca del Congreso Nacional (2023). Suicidio femicida y protección a mujeres víctimas.

49 Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres (2023).

50 Biblioteca del Congreso Nacional (2022). Ley 21.523

ANEXO 2.

CANALES DE ORIENTACIÓN Y DENUNCIAS

De acuerdo con la Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF 2020), los principales motivos de por qué las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar no denuncian, corresponden a los siguientes:

- *Porque no fue algo serio y no lo considero necesario.*
- *Le daba vergüenza contar su situación.*
- *No cree que denunciar sirva o habría denunciado antes y no pasó nada.*
- *Tuvo miedo.*

La denuncia es fundamental, pues permite que las mujeres puedan acceder a la red de protección que otorga el Estado, y así salir del círculo de violencia del cual son víctimas.

¿Quiénes pueden denunciar situaciones de violencia?

La violencia puede ser denunciada por una tercera persona, vecina/o, familiar, amistad, etc., sean víctimas o testigos. Es muy importante denunciar para solicitar, en los casos que corresponda, las medidas cautelares que protejan a la víctima y su grupo familiar.

¿Dónde puedo denunciar?

★ Canales presenciales para hacer la denuncia:

DÓNDE DENUNCIAR	FUNCIONAMIENTO
Puede dirigirse a la unidad de Carabineros más cercana a su domicilio.	Todos los días, las 24 hrs.
Tribunal de Familia o de garantía	De lunes a viernes de 08:00 hasta las 14:00 hrs. Sábados de 09:00 a 13:00 hrs.
Ministerio Público	De lunes a viernes de 09:00 hasta las 14:00 hrs.

* Si tiene evidencia como videos o audios puede llevarlos también, junto con su documento de identificación.

★ Canales telefónicos de denuncia

Si eres víctima o testigo de un hecho de violencia, denuncia directamente en los fonos:

TELÉFONO	FUNCIONAMIENTO
133 de Carabineros 134 de la PDI	Todos los días las 24 hrs.
149 es un servicio telefónico gratuito y confidencial de Carabineros de Chile, creado como una instancia de apoyo preventivo y de orientación a quienes son o podrían ser víctimas de Violencia Intrafamiliar (VIF).	De lunes a viernes, las 24 hrs.

★ Canales telefónicos de orientación y apoyo

TELÉFONO	FUNCIONAMIENTO
El teléfono 1455 , es un fono de orientación y ayuda que ofrece el SernamEG (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género) para apoyar a la diversidad de mujeres que viven violencia. Es atendido por especialistas en violencia, que dan orientación a quienes sufren o son testigos de maltrato físico y/o psicológico.	Funciona de lunes a viernes de 08:00 a 00:00 hrs., excepto festivos.
El WhatsApp +569 9700 7000 del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género SernamEG, entrega orientación e información a la diversidad de mujeres que espontáneamente consultan a través de estos canales de comunicación y que viven o han vivido violencia de género, evaluando el riesgo en cada caso, aplicando protocolos de derivación y orientación correspondientes.	Funciona de lunes a viernes de 08:00 a 00:00 hrs. excepto festivos.



ANEXO 3.

HOJA DE REGISTRO MAPEO TERRITORIAL

Completar la información solicitada a continuación, correspondiente a los datos de la organización participante:

NOMBRE		
REGIÓN EN LA QUE SE UBICA		
COMUNA EN LA QUE SE UBICA		
TIPO DE ORGANIZACIÓN	SOCIAL	EDUCATIVA

★ Principales observaciones según los pasos del mapeo

Completar la información recogida en el paso 3 "Identificación de redes" y paso 4 "Identificación de la violencia de género en el territorio", realizados durante el mapeo.

PASO 3 Identificación de redes	
PASO 4 Identificación de la violencia de género en el territorio	
OTROS	

IMPRESIONES DEL EQUIPO TERRITORIAL

(Indicar principales reflexiones de los/as profesionales posterior a la realización del mapeo)

--

ANEXO 4.

BIBLIOGRAFÍA

- **Alfaro, J.** (2007) Tensiones y diversidad en nociones básicas de la Psicología Comunitaria. En Zambrano, A., Rozas, G., Magaña, I. & Asún, D. (Eds.) Psicología Comunitaria en Chile: evolución.
- **Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J.** (1989). Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales. El proyecto de desarrollo local. Fondo y forma.
- **Arrué, C., & Elichiry, N.** (2014). Aprendizaje situado, actividad e interactividad. Análisis de talleres de juego en la escuela primaria. Anuario de investigaciones, XXI, 65–73.
- **Astudillo, J., & Villasante, T. R.** (Eds.). (2016). Participación social con metodologías alternativas desde el sur (1a ed.). Abya Yala ; Universidad de Cuenca.
- **Ayuntamiento de Valladolid** (2022). ¿Qué es la participación? Recuperado de: <https://www.valladolid.es/participa/es/participacion>
- **Biblioteca del Congreso Nacional** (2023). Ley 20.609. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido>
- **Biblioteca del Congreso Nacional** (2024). Ley 21.212. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143040&idParte=10105189&idVersion=2020-03-04>
- **Biblioteca del Congreso Nacional** (2022). Ley 21.523. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1187224>
- **Biblioteca del Congreso Nacional** (2023). Suicidio femicida y protección a mujeres víctimas. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/suicidio-femicida-y-proteccion-a-mujeres-victimas->
- **Burbules, N. C.** (1999). El diálogo en la enseñanza: teoría y práctica. Amorrortu.
- **Dussel, E.** (1994). 1492: El encubrimiento del otro: Hacia el origen del mito de la modernidad. UMSA. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Plural Editores. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/otros/20111218114130/1942.pdf>
- **Centro de Estudios y Análisis del Delito** (2023). Estadísticas Delictuales.
- **Cruz, M.A., Reyes, M.J. y Cornejo, M.** 2012. Conocimiento situado y el problema de la subjetividad del investigador/a Cinta moebio 45: 253-274. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n45/art05.pdf>
- **Daher, M.** (2016). Promoviendo la evaluación integral: una contribución para programas sociales de intervención en pobreza. Fundación para la Superación de la Pobreza, Tesis País: Pensando un país sin pobreza, 189-214.
- **Dirección de Igualdad de Género, Universidad de Chile** (2019). Acoso en el campus: el acoso sexual en la Universidad de Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/187216/Acoso-en-el-campus-UChile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- **Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C.** 2015, Prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas: ¿qué dice la evidencia? Recuperado de: [https://www.thelancet.com/journals/%20lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61703-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/%20lancet/article/PIIS0140-6736(14)61703-7/fulltext)
- **Estrada, V.M.** (2011). Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos. PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social E Intervención Social, (16), 21-53. Recuperado de: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i16.1162>
- **Falla, U., Gómez, S., Rodríguez, R.** (2011). La intervención en lo social y la construcción de un proyecto político del trabajo social. Tabula Rasa, (15), 195-219.

- **FAO (2008).** Organización comunitaria. ¿Qué es organización comunitaria? Recuperado de: <https://www.fao.org/3/as496s/as496s.pdf>
- **Freire, P. (2015a).** Pedagogía da autonomia: Saberes necessários à prática educativa. Paz e Terra.
- **Freire, P. (2015b).** Pedagogía del oprimido. Siglo XXI.
- **Fundación Datos Protegidos (2018).** Violencia de Género en Internet en Chile. Recuperado de: <https://datosprotegidos.org/wp-content/uploads/2018/12/Informe-Violencia-de-g%C3%A9nero-en-Internet-en-Chile.pdf>
- **Gajardo, A. (2015).** Los tipos penales de tráfico de migrantes y trata de personas en la ley 20.507 Recuperado de: https://www.academia.edu/38329066/Los_tipos_penales_de_tr%C3%A1fico_de_migrantes_y_trata_de_personas_en_la_ley_20_507_pdf
- **Coord. por Gonzalo Musitu Ochoa, Juan Herrero Olaizola, Leonor M. Cantera Espinosa, Marisela Montenegro Martínez, 2004.** Introducción a la psicología comunitaria.
- **Guzmán, N., & Triana, D. (2019).** Julieta Paredes: hilando el feminismo comunitario. *Ciencia Política*, 14(28), 21-47.
- **Idareta, F., & Úriz, M. J. (2012).** Aportaciones de la ética de la alteridad de E. Lévinas y la ética del cuidado de C. Gilligan a la intervención en trabajo social. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 19, 33. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2012.19.02>
- **Instituto Nacional de la Juventud (2022).** 10ma Encuesta Nacional de Juventudes.
- **Jara, O. (2018).** La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para otros mundos posibles. Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE.
- **Julia Risler, J y Ares, P. (2013) - 1ª ed. - Buenos Aires : Tinta Limón.** Manual de mapeo colectivo: recursos cartográficos críticos para procesos territoriales de creación colaborativa.
- **Kish, L. (1965).** Survey sampling. New York: John Wiley.
- **Klaudio Duarte.** Juventud o Juventudes? Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente, Última Década 2000,
- **Kleba, T., Lolatto, S. (2013).** Políticas Públicas con transversalidad de género. Rescatando la interseccionalidad, intersectorialidad y la interdisciplinariedad en el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social Vol. 26-2 (2013)* 409-419.
- **Krause, M., & Montenegro, C. R. (2017).** Community as a multifaceted concept. In M. A. Bond, I. Serrano-García, C. B. Keys, & M. Shinn (Eds.), *APA handbook of community psychology: Theoretical foundations, core concepts, and emerging challenges* (pp. 275–294). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14953-013>
- **Lave, J., & Wenger, E. (1991).** Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge University Press.
- **Lévinas, E. (1991).** Ética e infinito (2. Ed). la bolca de la Medusa.
- **Linardelli, M.F., Pessolano, D. (2019).** La producción de conocimiento en Trabajo Social, una lectura desde las epistemologías del sur y feministas: readings from southern and feminist epistemologies. *PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, (28), 17–40. Recuperado de: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.6695>
- **Ganuzza, Ernesto et al. (2010)** La democracia en acción. Una visión desde las metodologías participativas.
- **Martínez, S.** Feminismo comunitario. Una propuesta teórica y política desde Abya Yala. *Servicios Sociales y Política Social*. Recuperado de: <file:///C:/Users/pilna/Downloads/3.-Servicio-Sociales-y-Politica-Social-N119---WEB-21-33.pdf>
- **Martínez, V. (2006).** El enfoque comunitario. El desafío de incorporar a las comunidades en las intervenciones sociales. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.

- **Mejías, C., Suárez, P. (2014).** Hacia la construcción de una acción profesional como praxis para el trabajo social. Recuperado de: <file:///C:/Users/pilna/Downloads/Dialnet-HaciaLaConstruccionDeUnaAccionProfesionalComoPraxi-5154907.pdf>
- **Montero, M. (2004).** Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, Conceptos y Procesos. Buenos Aires: Paidós
- **Montero, M. (2006).** El fortalecimiento en la comunidad. Teoría y Práctica de la Psicología Comunitaria. Paidós, Buenos Aires.
- **Montero, M. (1980).** La psicología social y el desarrollo de comunidades en América Latina. Revista Latinoamericana de Psicología, v12(1), 159-170. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80512113.pdf>
- **Naciones Unidas (2021).** Violencia de género contra mujeres y niñas. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.
- **OAS (2015).** Relatoría sobre los Derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex. Capítulo IV. Discurso de odio y la incitación a la violencia contra las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Recuperado de: https://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/odio/Discurso_de_odio_incitacion_violencia_LGTBI.pdf
- **OEA, CIM & MESECVI (2008).** DECLARACIÓN SOBRE EL FEMICIDIO. Washington, D.C.
- **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009).** Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando Barreras: Movilidad y desarrollo humanos. pp. 28.
- **ONU (1948).** Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- **ONU (2024).** Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/#:~:text=Por%20%E2%80%9Clenguaje%20inclusivo%20en%20cuanto,sin%20perpetuar%20estereotipos%20de%20q%C3%A9nero>
- **ONU Mujeres (2015).** Un Marco de Apoyo a la Prevención de la Violencia contra la Mujer. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/A-framework-to-underpin-action-to-prevent-violence-against-women-es.pdf>
- **ONU Mujeres (2023).** Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- **PNDU (2020).** Marco de abordaje integral para la prevención, atención y reparación de la violencia contra mujeres y niñas. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_-_marco_de_abordaje_integral_para_la_prevencion_atencion_y_reparacion_de_la_violencia_contra_las_mujeres_y_las_ninas.pdf
- **Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres (2023).** Recuperado de: <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/registro-de-femicidios/>
- **Rico, N. (1996).** Violencia de género: un problema de Derechos Humanos. Mujer y Desarrollo. CEPAL.
- **Santos, M. (1996).** La naturaleza del espacio. Técnica y tiempo. Razón y emoción. Ariel, Barcelona.
- **SernamEG (2020).** Orientaciones técnicas de la línea de violencia extrema, femicidios y casos de connotación pública en violencia contra las mujeres. Resolución exenta n°688
- **Subsecretaría de Prevención del Delito (2020).** IV Encuesta de Violencia contra la mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM). Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Recuperado de: https://eol.uchile.cl/assets/courseware/v1/96612bc7ce05a8915e32ca2b73c654f6/asset-v1:eol+MED-GO+2021_1+type@asset+block/Presentacion_de_Resultados_IV_ENVIF-VCM.pdf
- **Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

- **Tajahuerce, I., Suárez, M. (2023).** Así es la violencia vicaria, la expresión más cruel de la violencia de género. Universidad Complutense de Madrid. Unidad de Cultura Científica y de la innovación. Recuperado de: <https://www.ucm.es/otri/noticias-violencia-vicaria-ucm>
- **UDLA (s/f).** Dimensiones de certificación de estudiantes programa de intervención comunitaria.
- **Ux Consultores (2022).** Informe Final: Levantamiento de línea base e Indicadores de Programa de Prevención Unidad de Violencia Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.
- **Visauta, B. (1989).** Técnicas de investigación social. t. Recogida de datos. Barcelona: PPU.

www.sernameg.gob.cl



MATERIAL ELABORADO POR:





Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 2: Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas



Orientaciones

para abordar
situaciones difíciles
y/o complejas






EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE
LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Introducción

El presente documento “Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas” permite comprender el conflicto como parte de la cotidianidad de las interacciones, las implicancias de la gestión de acuerdos y confianzas, con foco en las habilidades comunicacionales y la gestión de emociones en las conversaciones, en instancias de sensibilización y planes de trabajo con organizaciones sociales y educacionales en el marco del Programa de Prevención de las Violencias de Género.

Algunas situaciones difíciles y/o complejas que se pueden presentar en la práctica son:



Tema	Definición	Ejemplo
Resistencia Cultural 	En algunas comunidades, las normas culturales arraigadas pueden resistirse al cambio en las relaciones de género. Superar estas resistencias y fomentar la comprensión cultural es un desafío.	<i>“En mi comunidad no necesitamos que nos vengan a enseñar sobre ideología de género tenemos nuestra opinión y nuestras reglas, así hemos funcionado siempre”.</i>
Estereotipos Arraigados 	Los estereotipos de género pueden dificultar la deconstrucción de roles tradicionales . Cambiar percepciones y expectativas culturales es un proceso que puede encontrar resistencia.	<i>“Para mí las niñas siempre serán más delicadas y hay que cuidarlas como si fueran una flor, yo no creo en eso de que las niñas y los niños sean iguales, para mí son cuentos de feministas que quieren meterse en la educación de mis hijos”.</i>
Desigualdades Económicas 	Las desigualdades económicas entre géneros pueden perpetuar otras formas de discriminación .	<i>“Y nadie piensa en los hombres que tenemos que salir a trabajar y dejar los pies en la calle para darle todo a la familia, yo creo que lo mínimo es que se nos trate como merecemos por ser quienes ponemos la plata en las casas”.</i>
Violencia de Género Normalizada 	A pesar de los esfuerzos por abordar la violencia de género, esta puede persistir debido a factores estructurales, culturales y sociales .	<i>“Yo creo que no corresponde que se metan en el tipo de relación que yo tengo, si mi pareja me pide la clave del celular yo creo que es porque me quiere cuidar, lo mismo si me dice que no me ponga una falda tan corta porque lo que quiere es que no me pase nada”.</i> <i>“Ella no es mujer porque nació hombre, y eso es innegable”.</i>
Falta de Participación 	La falta de participación significativa de la diversidad de mujeres en la toma de decisiones a nivel político, económico y social es un obstáculo. La promoción de la participación equitativa es un objetivo clave para la reducción de las violencias de género.	<i>“A mí me carga venir a estas actividades, porque es puro pelambre, no sirve de nada participar porque a lo único que venimos es a sentarnos y escuchar como ustedes vienen a hablar de cosas que para nosotros no son importantes, como eso de la igualdad de género”.</i> <i>“Nuestro colegio no va a prestar oídos a este tipo de relatos porque no nos parece que sea una situación de violencia, sino que es una exageración de la estudiante”.</i>

FUENTE: Elaboración propia.

Introducción



La primera parte del documento, entrega nociones sobre los diferentes tipos de conflicto que se pueden identificar en una situación, lo cual resulta clave a la hora de definir cómo enfrentar situaciones complejas.

Se presenta con fines metodológicos una tipología de estilos de negociadoras/es, con personalidades diferentes para poder aplicar técnicas de manejo y/o resolución de problemas, con diversidades de organizaciones e instituciones que están conformadas por personas, emociones, estados de ánimo, ideas, intereses y objetivos.

La segunda parte del texto se focaliza en **la importancia de las habilidades comunicacionales, la gestión de emociones y las disposiciones corporales.** El sello distintivo es la relevancia del **discurso en el manejo de conflictos**, ya que será el uso del lenguaje un factor clave, tanto para el análisis como para su resolución.

Finalmente, se entregan pautas o líneas de acción en gestión comunicacional de situaciones difíciles reconociendo a las personas con sus estilos comunicacionales y emociones en las interacciones y el rol que juegan para generar confianza y credibilidad en los diferentes modos de intervención.

Conflicto y estilos comunicacionales



El pitbull: características

- ➔ Alto grado de apertura/activos y muy poca condescendencia. No quieren ceder en sus posiciones.
- ➔ Manifiestan desde el inicio lo que quieren y se empeñan en obtenerlo.
- ➔ Estilo agresivo y dominante.
- ➔ Ganar es más importante que el acuerdo mismo.
- ➔ Adoptan decisiones firmes y las defienden tenazmente.
- ➔ No son proclives a realizar concesiones; si lo hacen reclaman de inmediato algo a cambio.

¿Cómo tratar a un estilo pitbull en una situación de tensión/ conflicto?

- ✗ No personalizar ni involucrarse emocionalmente en la situación.
- ✗ No caer en la dinámica de los insultos y de la confrontación.
- ✓ Hacer preguntas sobre la base de los reclamos indignantes para centrarse en el problema: *¿qué es lo que te molesta? ¿qué te gustaría que pasará?*
- ✗ No dejarse intimidar.
- ✓ Mantener la atención en el panorama general.



* El uso de las descripciones de estilos de negociadores con animales es sólo con fines didácticos.



El zorro: características

- ➔ **Bajo grado de apertura** y bajo grado de condescendencia.
- ➔ **No encara directamente**, recurre a trucos y engaños para obtener lo que quiere.
- ➔ Actúa con una **disposición mental reservada** y manipuladora.
- ➔ **Quieren el mejor acuerdo para ellos**. Utilizan mucho la ambigüedad.
- ➔ La conversación con un zorro está marcada por la **desconfianza**.

¿Cómo tratar a un estilo zorro en una situación de tensión/ conflicto?

- ✓ La mejor herramienta para tratar a un zorro es la **información**.
- ✓ Mientras más se sepa, más se podrán **aclarar los puntos** y neutralizar los intentos de engaño.
- ✓ Preguntar a la otra parte para **clarificar los hechos**.
- ✓ **Descubrir la agenda oculta** del zorro.

* El uso de las descripciones de estilos de negociadores con animales es sólo con fines didácticos.



El ciervo: características

- ➔ **Bajo grado de apertura** y alto grado de condescendencia.
- ➔ Personalidades relativamente pasivas y poco confiadas que tratarán de **evitar el conflicto**.
- ➔ Tienen un **estilo acomodaticio** que no busca agitar ni antagonizar con nadie.
- ➔ Si se deciden a negociar **evitarán hacer propuestas propias** y se moverán en el ámbito de las ofertas de la contraparte.
- ➔ Generalmente tienden a **ocultarse detrás de otros** para que negocien en su lugar.

¿Cómo tratar a un estilo ciervo en una situación de tensión/ conflicto?

- ✓ **Mantener al ciervo en su zona de comodidad.**
- ✓ **Ser directo en explicar sus necesidades a satisfacer y tranquilizarlo constantemente.**
- ✗ **Controlar el vocabulario para evitar frases de combate.**
- ✓ **Mostrar apertura, condescendencia y generar acuerdos apelando a sus necesidades.**

* El uso de las descripciones de estilos de negociadores con animales es sólo con fines didácticos.

El estilo generador y generadora de acuerdos para centrarse en el problema, intereses comunes y objetivo de las acciones

Características del generador/a de acuerdos:

- ★ Muestra un alto grado de **preocupación por los/las demás**.
- ★ Muestra un alto grado de **apertura comunicacional** y un alto grado de **condescendencia**.
- ★ **Expresa con claridad lo que quiere lograr** y muestra una actitud receptiva y dispuesta a escuchar al otro/a.
- ★ Tienden a tener una **mayor competencia y autoestima** y están más dispuestos/as a escuchar y a reaccionar positivamente ante la sugerencia de la otra parte.
- ★ **Equilibra el interés propio con los intereses de los/las demás**.
- ★ **Negocian** respecto a lo que pueden ofrecer en cada caso.



Después de revisar los diferentes estilos comunicacionales de participantes en una situación de conflicto y/o tensión, se presenta un esquema resumen con recomendaciones prácticas para enfrentar a estilos opositores, desinteresados/as y prejuiciados en procesos de sensibilización, gestión participativa, redes comunitarias y planes de intervención y acompañamiento con organizaciones sociales y educativas.

El estilo comunicacional y enfoque para enfrentar cada situación debe ser la de **equipos de negociación y resolución de conflictos, que manejan una alta apertura (claridad en lo que se quiere y se dice) y alta disposición a escuchar argumentos para confrontar ideas**. Utiliza acciones lingüísticas que se orienten a la invitación y problematización grupal, en la búsqueda de soluciones colectivas a un problema público que nos impacta en la vida personal y en las relaciones comunitarias:

Situaciones de conflictos y/o situaciones difíciles

1

**Situación/comentarios
de personas
oposicionista/
desinteresadas y
prejuiciadas sobre
violencia de género**

“¿Cómo se llama cuando matan a un hombre?”

“¿Y qué pasa con los hombres?”

“¿Por qué no hay políticas públicas o programas para hombres?”

“¿Cuándo se creará el Servicio del Hombre?”

“¿Qué pasa con los hombres que viven violencia?”

“¿Por qué no conmemoramos de igual manera el Día del Hombre?”

¿Cómo debemos responder?



- ✓ Primero agradecer la participación e invitar a reflexionar sobre los conceptos anclas del programa, las expresiones de violencia y desigualdad de género que nos afectan como sociedad, es un problema común.
- ✓ Poner énfasis en que la **violencia de género sí afecta a las personas en su vida cotidiana e involucra a hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas.**
- ✓ Entregar datos citando fuentes verificables sobre la importancia de incluir a los hombres y toda la familia y comunidad en el debate sobre violencia de género. No cite más de 2 fuentes para que no se lea como una pugna de egos sobre el nivel de conocimientos de prevención de violencia de género.
- ✗ Recuerde no personalizar ni involucrarse emocionalmente en la discusión.
- ✗ **No responda a los insultos o descalificaciones.**
- ✓ Se debe tener un estilo comunicacional con un tono emocional neutro, no explicitar molestia con el lenguaje corporal.
- ✓ Mantener un tono didáctico y estilo cordial centrado en el problema de análisis y no en las personas.
- ✓ Integrar más voces y miradas que permitan que la conversación sea amplia y no un debate bilateral. Es un diálogo y no un monólogo, siempre se debe distribuir el turno de uso de palabras para que las voces oposicionistas debatan con sus pares en base a las preguntas de la dupla facilitadora.
- ✓ Hay que destacar que es saludable conversar porque se abren oportunidades de análisis para mejorar.
- ✓ Demostrar receptividad y explicitar los criterios y evidencia que sustenta el análisis.
- ✓ Cerrar con una invitación a un proceso de aprendizaje colectivo.

2

Situación de desacuerdos entre integrantes de una misma organización respecto a acciones a seguir en el plan de trabajo

En este escenario las personas de las organizaciones tienen prioridades distintas sobre las líneas de acción del plan de trabajo y el **equipo SERNAMEG debe ser un facilitador** de los acuerdos co-construidos con integrantes de la organización.

¿Cómo debemos responder?



- ✓ Primero se debe enfatizar que la metodología del plan de trabajo es participativa y resultado del análisis de un problema común identificado por todos/as los/as participantes.
- ✓ **Poner énfasis en que es valioso que existan argumentos y contraargumentos**, y que el objetivo es que logremos un plan de trabajo que responda a las necesidades y propósitos de la organización.
- ✓ El objetivo es reconocer las zonas achuradas, los espacios comunes en base a intereses compartidos de cada una de las partes.
- ✓ Al centrarse en los intereses y objetivos se pueden modificar posiciones colocando en el centro el propósito de la organización y lo que se espera lograr con el plan de trabajo.
- ✓ **Asegure la distribución del turno de habla** para cada participante y ordene los argumentos para propiciar el análisis del problema y desmenuzar los puntos comunes y la posibilidad de acordar acciones del plan de trabajo.
- ✓ Mencione que las diferencias permiten indagar, hacer preguntas y mejorar el plan de trabajo.
- ✓ Cierre recalcando las propuestas y puntos en común encontrados.
- ★ **El rol de la facilitación es enumerar alternativas y generar el efecto multiplicador de opciones.**

3

Situación de no cumplimiento de los acuerdos de participación suscritos por la organización

Por ejemplo, un colegio **no quiere hacer la denuncia** ante un caso de violencia de género que se devela durante la intervención.

¿Cómo debemos responder?



- ✓ Primero se debe explicar la importancia de utilizar los canales de derivación y de denuncia como parte de una responsabilidad como organización y/o establecimiento.
- ✓ Se debe poner énfasis en los principios y acuerdos de participación suscritos al comienzo del programa.
- ✗ **No realice un discurso tipo sermón que puede ser irritante y amplificar el desacuerdo.**
- ✓ **El enfoque de la conversación debe centrarse en los acuerdos y factores comunitarios** que nos permiten abordar la violencia de género como un problema que nos afecta a todos y todas.
- ✓ Relevar que la prevención y detección temprana de situaciones de violencia de género son factores fundamentales para poder tener una vida libre de violencias.
- ✓ **Invitar a la organización y/o establecimiento a ser parte de las soluciones y propuestas de acción en la implementación de los acuerdos.**
- ✓ Cerrar con acciones para hacer efectivo los acuerdos y asegurar cumplimiento de resultados medibles para las organizaciones sociales y educativas.
- ✓ Exhortar a seguir trabajando colectivamente para la prevención y erradicación de las violencias de género.

5 habilidades comunicacionales claves para poner en práctica al manejar situaciones difíciles



★ **INDAGACIÓN:** Entender la comunicación desde el punto de vista del que habla haciendo preguntas claras para obtener información. Las preguntas permiten abrir oportunidades para el diálogo y establecer mecanismos de intercambios.



★ **ENFOQUE:** Dirigir la atención o el interés hacia un determinado asunto o problema de forma unidireccional o multidireccional. El enfoque nos permite tener una mirada completa de la situación y analizar con más información antes de tomar una decisión. Es clave centrarse en los datos e información relevante y precisa para que sea más claro el mensaje.



★ **EMPATÍA:** Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, de manera de intentar sentir, percibir como el interlocutor lo hace sin abandonar la propia posición.

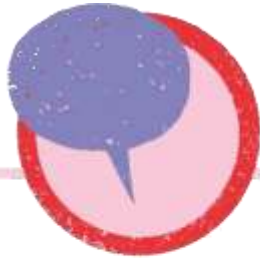


★ **ASERTIVIDAD:** Mantener un tono equilibrado, ni agresivo ni pasivo, entregando el mensaje de manera clara en el momento adecuado. La asertividad es clave ya que permite:

- Conectar emocionalmente con la situación del otro.
- Ganar la confianza de las otras personas.
- Desarrollar argumentos que demuestren los beneficios de lo que planteamos.
- Demostrar con evidencias la verdad de estos beneficios.
- Convencer a otras personas para que sean aliadas en los procesos.



★ **ESCUCHA ACTIVA:** Escuchar y responder con el corazón y con la mente para entender las palabras, la intención y los sentimientos de la persona. Por ejemplo, no criticar, suspender los juicios y los prejuicios; *“No sabe cuánto lo entiendo”*.



- ✓ Es imprescindible contar con mecanismos de retroalimentación.
- ✓ Evitar el uso de tecnicismos.
- ✓ Preferir mensajes cortos, precisos y concisos. Se les informa con palabras sencillas y comprensibles (lenguaje claro e inclusivo).
- ✓ La comunicación no verbal debe ser consistente y coherente.
- ✓ Otorgar respuestas oportunas, amables, claras y confiables.
- ✓ La comunicación efectiva debe ponerse en práctica día a día.



Poner en práctica estas habilidades permite que las personas:

- ✓ Consideren que se les ha dedicado el tiempo que requerían.
- ✓ Los ejemplos que se les han dado resultan cercanos y tienen que ver con ellos/ellas.
- ✓ Acaban sabiendo cómo actuar y qué hacer para solucionar sus problemas, valorando sus propios recursos para hacerse cargo de las soluciones.
- ✓ Crean que han sido tratados con respeto y consideración y se sienten integrados/as.

La gestión de emociones y las disposiciones corporales para enfrentar situaciones difíciles



- ★ La gestión o manejo de emociones permite comprender el tipo de relación que podemos establecer con nuestro entorno.
- ★ Las emociones nos predisponen a actuar de determinada manera. Podemos decir que primero “emocionamos” y luego pasamos a la acción. Por este motivo es importante conocer y entender con qué emociones nos encontramos, para responder en forma efectiva, dependiendo de la situación en la que estamos.
- ★ El manejar nuestras emociones nos permitirá mejorar nuestra capacidad para colaborar y obtener lo mejor de las personas a nuestro alrededor, nunca se olviden que las emociones se contagian, sobre todo las negativas, ¿Cómo podemos contribuir entonces a nuestro entorno relacional desde las emociones que transmitimos?
- ★ Cuando nos encontremos ante situaciones difíciles o que ponen a prueba nuestra forma de afrontar una relación o situación de trabajo, es importante buscar las palabras y la interpretación que permita abrir posibilidades y no cerrarlas.
- ★ Tener el lenguaje adecuado para facilitar el sentir del cuerpo y la mente.
- ★ Identificar el mensaje positivo de la emoción. Todas las emociones tienen un mensaje de autoprotección y autocuidado.
- ★ Vehicular de manera adecuada la carga que produce la emoción. Por ejemplo, respirar y darse un tiempo para responder cuando nos encontramos ante una situación irritante.



El tono emocional en las intervenciones/discursos para generar confianza

- ★ La congruencia entre nuestros gestos, nuestro tono de voz y nuestra intención es clave para poder mejorar la colaboración. Las cifras dicen que los gestos y el tono de voz representan casi el 80% de la información en un mensaje. Es más que necesario para manejar nuestras relaciones, ser conscientes de cómo digo lo que digo.
- ★ Se recomienda identificar los gestos y tono de voz para mejorar las conversaciones y hacerse entender de mejor forma cuidando las relaciones. Por ejemplo, analizar el tono de las palabras para que inviten y no sean impositivas, así como el uso de preguntas, entre otros.
- ★ Tener flexibilidad y disposición a la apertura emocional y comunicacional para cerrar acuerdos con las organizaciones y personas en base a propuestas claras.

Recomendaciones para manejar la respiración y disposiciones corporales

- ★ El uso de la voz debe ser pertinente al rol de facilitador/a del proceso. La idea es proyectar la voz en el espacio y articular para que se entienda el contenido.
- ★ El tono neutral y la respiración adecuada consiste en no acelerarse, mostrar tranquilidad y dominio del tema usando la respiración desde el abdomen y no usando los hombros.
- ★ Las pausas y el uso de las preguntas es clave.
- ★ La disposición corporal debe ser de apertura y flexibilidad.





10 recomendaciones prácticas para una comunicación eficaz

1. **Enuncie desde el principio la postura del SernamEG** en relación con vivir en espacios y comunidades libres de violencias de género.
2. Enfatice que la responsabilidad de SernamEG es proteger los derechos de todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, religioso, social, condición migratoria o de otro tipo.
3. No insinúe que el enfoque comunitario quiere decir hacer todo lo que sugiera la comunidad o abstenerse de subrayar la postura de la organización con respecto a los **derechos humanos**.
4. Comience desde el inicio a crear conciencia sobre la **igualdad de género** y los derechos de las mujeres, los/as niños/as, juventudes y diversidades sexo genéricas.
5. **Muestre respeto, comprensión y sensibilidad cultural**. Evite parecer crítico sobre las prácticas de la comunidad.
6. Asegúrese de **conocer los estándares legales internacionales y nacionales** que se adecuan al Derecho Internacional.
7. Recuerde que en todas las comunidades hay personas abiertas a las ideas nuevas. Identifíquelas en la comunidad, especialmente entre las personas que lideran y explore maneras de establecer un diálogo constructivo con las instancias principales de toma de decisiones. Las actorías promotoras correctas al interior de la comunidad son infinitamente más efectivas.
8. **Evalúe la situación con cuidado**: ¿Si una acción viola los derechos individuales, es una respuesta reciente o es una práctica de larga data? Converse con la comunidad sobre las prácticas negativas e intente comprender su importancia.
9. Enfoque su atención en los motivos que impulsan esa práctica, las consecuencias o los efectos sobre las mujeres, los hombres, las niñas y niños, los/as jóvenes, las diversidades sexo genéricas y las personas mayores o con discapacidades y otros grupos de especial protección. Analice en conjunto las oportunidades para cambiar la práctica, quién debería estar involucrado y cómo proceder. **No fuerce los resultados**. Trabaje con la comunidad para encontrar pequeñas áreas de cambio, como por ejemplo prácticas alternativas que respetan los derechos humanos, en vez de tratar de introducir cambios radicales de la noche a la mañana.
10. Cuando trabaje para lograr el empoderamiento y la igualdad de las mujeres, **involucre a los hombres** e invítelos a conversaciones grupales sobre temas como la masculinidad, la paternidad, la igualdad de género, la salud reproductiva, VIH/SIDA y la violencia sexual y por motivos de género. Trabajando con la comunidad, diseñe y organice campañas de información masivas, actividades para crear conciencia, capacitaciones, actividades teatrales, entre otras, para asegurar que todos los miembros de la comunidad están al tanto de sus derechos y obligaciones.



www.sernameg.gob.cl



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 3: Carta de Compromiso



Logo ejecutor

Programa de Prevención de las Violencias de Género,
Región _____

Carta de Compromiso

Por la presente, con fecha _____ de _____ (año), en nuestra calidad de _____ de _____ la _____ (Organización social o educativa), ubicada en _____ (comuna, región), manifestamos el compromiso de nuestra Organización para desarrollar un trabajo técnico conjunto, con el equipo territorial de Prevención de las Violencias de Género de _____ (comuna y/o Provincia), del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SernamEG. Con el objetivo de adquirir, a través de metodologías participativas, herramientas para prevenir las violencias de género en la organización e impactar en las comunidades con las cuales nos vinculamos.

Manifestamos nuestro compromiso y responsabilidad en los siguientes términos:

1. Participar, asistir y cumplir con las actividades y tareas estimadas para el desarrollo del Programa de Prevención de las Violencias de Género, sobre el cual nos encontramos informados/as. Esto incluye la participación en el proceso de formación y sensibilización, así como en la construcción de un plan de trabajo preventivo.
2. Irradiar las herramientas preventivas adquiridas hacia la comunidad y públicos objetivos de la organización en los territorios donde se encuentra inserta.
3. Promover y difundir acciones preventivas incentivando la participación activa en las distintas actividades planificadas en la organización, así como en los distintos territorios en los cuales se desarrollan.
4. Compartir colaborativamente en un clima de respeto, tolerancia y buen trato; utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista. Actuando desde un enfoque de derechos humanos y de género, para el resguardo de la dignidad de las personas.
5. Realizar las acciones que correspondan ante la posible develación de casos de violencia de género al interior de la organización, de acuerdo a la normativa legal y los lineamientos institucionales de SernamEG.

Por lo antes dicho y en virtud del presente compromiso, se firman dos copias, quedando una en poder de la organización y otra en manos del ejecutor del Programa de Prevención de las Violencias de Género.

Sin otro particular.

Atte.

Nombre y Firma Representantes

Nombre y Firma Ejecutor



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 4: Consentimiento informado para adultos/as responsables



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ADULTOS/AS RESPONSABLES PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Yo, _____ (nombre completo), RUT _____ en calidad de adulto/a responsable de _____ (nombre completo del niño, niña o joven), RUT _____, por medio de la presente manifiesto mi consentimiento informado para que mi hijo/a/tutelado/a participe en el Programa de Prevención de las Violencias de Género del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG), al alero de la organización _____ (nombre de organización social o educativa de la que forma parte el niño, niña o joven).

Entiendo que el objetivo de este programa es desarrollar herramientas para prevenir las violencias de género en la comunidad. Asimismo, comprendo que mi hijo/a/tutelado/a podrá participar en diversas actividades, tales como talleres, charlas, dinámicas grupales, entre otras, las cuales serán coordinadas por profesionales especializados en la temática.

Entiendo que mi hijo/a/tutelado/a tendrá la libertad de expresar sus opiniones, ideas y experiencias durante las actividades, y que se fomentará un ambiente de respeto y confianza para todos/as los/as participantes.

Me comprometo a brindar el apoyo necesario a mi hijo/a/tutelado/a para que pueda asistir regularmente a las actividades calendarizadas.

Acepto que la información proporcionada por mi hijo/a/tutelado/a durante su participación en el programa pueda ser utilizada con fines estadísticos y de evaluación del mismo, garantizando en todo momento la confidencialidad y protección de sus datos personales. Asimismo, en caso de subir fotografías a las redes sociales del programa, estas siempre serán en planos generales y los rostros de los niños, niñas y jóvenes serán difuminados para resguardar su identidad.

Entiendo que puedo solicitar más información sobre el programa y que tengo derecho a revocar este consentimiento en cualquier momento.

En virtud de lo expuesto, manifiesto mi consentimiento de forma libre, voluntaria e informada para la participación de mi hijo/a/tutelado/a en el Programa de Prevención de las Violencias de Género de SernamEG, conforme a lo establecido en este documento.

Firma: _____

Nombre del adulto/a responsable: _____

Fecha: _____



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 5: Acuerdos por el buen trato



Acuerdos por el Buen Trato **Programa de Prevención de las Violencias de Género** **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género**

El presente documento entrega lineamientos para la relación con las organizaciones comunitarias, lo que nos servirá para orientar el trabajo colaborativo entre Encargadas/os Regionales, Encargadas/os Territoriales y participantes del Programa.

Para asegurar el buen trato durante toda la intervención, todos/as debemos comprometernos a:

- Colaborar con el trabajo y las solicitudes realizadas por las organizaciones, siempre y cuando, estas se adecuen a las acciones y temáticas abordadas por el programa.
- Tratar con respeto a las personas de la organización y del equipo profesional; saluda, escucha de forma activa, pide por favor, da las gracias y se puntual.
- Promover relaciones respetuosas, democráticas y horizontales. Rechaza toda práctica de discriminación, maltrato y descalificación en las relaciones. Ser tolerante y valorar las diferencias. Todos/as somos distintos/as y podemos aportar desde diversos puntos de vista.
- Respetar el espacio físico, el espacio virtual y a cada persona participante. Mantén relaciones de respeto en el lenguaje corporal, verbal y escrito.
- Trabajar en equipo. La ayuda de todos/as es importante para cumplir las metas colectivas. Felicita, reconoce y valora los avances y logros de los demás.
- Ser responsables con los compromisos y acuerdos adquiridos.
- No usar lenguaje sexista y misógino (que degrade a las mujeres, las ridiculice, las cosifique, las menosprecie), así como tampoco dichos xenofóbicos, racistas, homofóbicos, lesbofóbicos, transfóbicos, etc. En base al principio de dignidad en el trato, las personas trans tienen derecho a ser denominadas por su nombre social, incluso de forma previa al cambio de sexo registral.
- Entregar información de forma clara y oportuna, tanto con las/os participantes del Programa, como con las instituciones/organizaciones o personas naturales con las cuales se articulen.



- Promover el diálogo dando espacio para que todos/as opinen en un ambiente seguro y de confianza.

Además de los puntos mencionados, nuestra organización _____ propone los siguientes Acuerdos para el Buen Trato en el Programa de Prevención de las Violencias de Género:

Quienes firmamos estos acuerdos somos:

Fecha:



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 6: Metodología mapeo territorial



**MAPEO TERRITORIAL- MAPEO DE AGIT POP
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO**

Objetivo	Caracterizar a las organizaciones sociales y educativas del territorio y las violencias de género a las que se ven enfrentadas, identificando los recursos y alianzas que poseen para prevenir esta problemática.
Tiempo requerido	3 a 4 horas en promedio.

METODOLOGÍA:

Pasos	Definición	Acciones	Materiales
Paso 1 Preparación	<p>Un tiempo antes de la realización del mapeo, iniciar un intercambio y articulación con organizaciones sociales y/o educativas para conversar en profundidad acerca de lo que se espera lograr, cuáles serán las temáticas a abordar y sobre qué territorios. Esta primera articulación sirve para comenzar a trabajar sobre una propuesta concreta que luego se amplía y diversifica con los participantes del taller.</p> <p>Para esto, es importante tener previamente definido a qué organizaciones invitar y bajo qué criterios. Si se plantea una focalización territorial del programa, por ejemplo, en un barrio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Generar un listado o catastro de organizaciones sociales y/o educativas. - Diseñar y planificar la actividad o taller de mapeo. - Realizar convocatoria. 	<p>Catastro de organizaciones.</p> <p>Documento de diseño y planificación.</p>

	<p>específico, lo ideal es hacer una convocatoria amplia a la mayor cantidad de organizaciones sociales y educativas de ese barrio. Esto enriquecerá la mirada territorial.</p> <p>Se debe tener en cuenta que no necesariamente todas esas organizaciones participarán posteriormente del programa. Por lo mismo se sugiere trabajar el compromiso de las organizaciones con transparencia y evaluando adecuadamente los acuerdos con cada una de ellas, para evitar generar falsas expectativas en aquellas que no cumplen los perfiles para adherir al programa.</p> <p>Además, en la etapa de diseño y planificación de los mapeos, se puede considerar la realización de más de un taller con distintas organizaciones. Esto implica hacer varias convocatorias diferenciadas.</p> <p>Ojo: se recomienda realizar más de un mapeo con distintas organizaciones, considerando que el</p>		
--	--	--	--

	proceso de diagnóstico es dinámico y permanente, lo que implica ir actualizando el mapeo territorial.		
Paso 2 Presentación del trabajo a desarrollar	<p>Se realiza una bienvenida e introducción a la actividad que se desarrollará, especificando objetivos, temáticas y tiempos, en relación a la prevención de las violencias de género con organizaciones sociales y educativas. Esto puede realizarse mediante una presentación visual o una conversación.</p> <p>Es importante remarcar la potencialidad crítica y reflexiva del trabajo con mapas y dispositivos gráficos, y explicar claramente cómo intervenirlos de manera libre y creativa a partir de los propios aportes de los/as participantes.</p> <p>Además, recalcar la relevancia de trabajar desde un enfoque de género.</p> <p>Por último, se recomienda establecer acuerdos de participación con los/as asistentes, para asegurar que la actividad se realice de manera respetuosa. Por ejemplo, "no hablar más de un minuto por</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar bienvenida, presentación de objetivos y entregar indicaciones. - Recoger dudas y comentarios. 	<p>Presentación Power point con objetivos e indicaciones de la actividad u otro soporte gráfico.</p> <p>Pizarra o cartulina.</p> <p>Lápices y marcadores.</p>

	<p>persona, para no monopolizar la palabra". Estos acuerdos se pueden escribir en una cartulina o pizarra de manera que queden visibles durante toda la sesión.</p>		
<p>Paso 3 Identificación de redes</p>	<p>Comienza la primera etapa de trabajo, orientada a identificar territorialmente a las organizaciones, sus redes o alianzas y tipos de relaciones, utilizando un mapa virtual o físico.</p> <p>Dependiendo de la planificación de la actividad y del número de participantes, se puede dividir a las personas en grupos o trabajar todos/as juntos/as.</p> <p>Es importante que la o las personas a cargo respondan consultas e incentiven la participación, despejando dudas en cuanto a la utilización de los recursos gráficos y visuales y las formas de intervención sobre los dispositivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Paso 1: Ubicar territorialmente en el mapa a todas las organizaciones que participan del proceso de mapeo. - Paso 2: Identificar otras organizaciones con las que se vinculan y/o tienen alianzas de trabajo y ubicarlas en el mapa. - Paso 3: Analizar roles o mandatos de todas las organizaciones identificadas. - Paso 4: Establecer los vínculos entre estas instituciones u organizaciones. Es decir, a través de una simbología que los/as participantes acuerden, indicar el tipo de relaciones entre ellas; si existe o no, si es fuerte o débil, si es de colaboración o conflicto, entre otras. 	<p>Mapas/cartografías físicas o virtuales.</p> <p>Papeles adhesivos o post-it.</p> <p>Marcadores de colores.</p> <p>Cartulinas.</p> <p>Tijeras.</p> <p>Pegamento.</p> <p>Otros materiales que se consideren necesarios.</p>

<p>Paso 4 Identificación de la violencia de género en el territorio</p>	<p>En la segunda etapa de la actividad, se invita a las organizaciones a analizar la violencia de género en su comunidad, utilizando el mapa para guiar la reflexión.</p> <p>Se espera recoger las impresiones de los/as participantes y que identifiquen las necesidades de la organización respecto a la VG y su prevención, desde su propia mirada. Por lo tanto, el objetivo no es que manejen cifras o posean conocimiento académico en relación a la violencia de género.</p> <p>Es importante que las/os facilitadores guíen el espacio mediante preguntas que abran la conversación. Además, deben acordar junto a las organizaciones, una simbología para plasmar las reflexiones en el mapa.</p>	<p>- Paso 1: Identificar problemáticas de violencia de género que se presentan en el territorio y plasmarlas en el mapa. Por ejemplo, acoso callejero.</p> <p>- Paso 2: Mediante una simbología, representar cómo se han visto afectados o vinculados a esta problemática en las organizaciones. Por ejemplo, consignar si los/as integrantes de la organización han sido espectadores de violencia, víctimas directas, etc.</p> <p>- Paso 3: Para abrir el diálogo, se proponen las siguientes preguntas clave: ¿Qué tan cercanas son estas problemáticas a la organización? ¿Cómo han afectado estas problemáticas a las demás organizaciones del territorio? ¿Qué organizaciones son clave para prevenir la violencia de género (VG)? ¿Qué fortalezas tienen las organizaciones para</p>	<p>Mapas/cartografías físicas o virtuales.</p> <p>Papeles adhesivos o post-it.</p> <p>Marcadores de colores.</p> <p>Cartulinas.</p> <p>Tijeras.</p> <p>Pegamento.</p> <p>Otros materiales que se consideren necesarios.</p>
---	--	---	---

		<p>prevenir la VG? ¿Cómo se podrían potenciar estas fortalezas? ¿Qué alianzas podrían generarse para prevenir la VG?</p> <p>Nota: Los/as facilitadores pueden adaptar las preguntas en función de las necesidades de los/as participantes o agregar nuevas interrogantes.</p>	
Paso 5 Cierre	<p>Para finalizar, se deben recordar las principales reflexiones de la actividad y abrir un último espacio de dudas y comentarios.</p> <p>Además, es importante agradecer la participación de los/as asistentes y recordar nuevamente los alcances del proceso de mapeo y las etapas que vendrán a continuación en relación al programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Paso 1: Realizar resumen de la actividad y abrir espacio para comentarios. - Paso 2: Agradecer la participación. - Paso 3: Recordar alcances del mapeo, es decir, para qué se utilizará la información y encuadrar respecto a las siguientes etapas del programa y quienes podrán participar de estas. 	Mapa o cartografía terminada.
Análisis del equipo territorial	<p>Una vez finalizado el mapeo, los equipos territoriales deberán reunirse para sistematizar la actividad y reflexionar respecto a la información recogida.</p> <p>El objetivo es que el mapeo, además de entregar información diagnóstica del territorio, permita determinar cuáles de las organizaciones que participaron, serían prioritarias para ingresar al programa. Se deben considerar como criterios aquellas organizaciones</p>		



	<p>que; 1) tienen mayor potencial de irradiar hacia su comunidad las herramientas preventivas que adquieren y 2) posean una alta motivación y compromiso por participar del programa y se comprometen a desarrollar ambos componentes.</p> <p>La información de la actividad debe analizarse en función de estos criterios, para luego hacer la invitación formal a las organizaciones y así comenzar el proceso de intervención.</p>
<p>Materiales de utilidad: Se pueden obtener mapas territoriales virtuales y gratuitos en el siguiente link: https://www.openstreetmap.org/#map=4/-39.27/-73.60</p>	



ANEXO 1

Completar la información solicitada a continuación, correspondiente a los datos de la organización participante:

Nombre		
Región en la que se ubica		
Comuna en la que se ubica		
Tipo de organización	Social	Educativa

- **PRINCIPALES OBSERVACIONES SEGÚN LOS PASOS DEL MAPEO**

Completar la información recogida en el paso 3 "Identificación de redes" y paso 4 "Identificación de la violencia de género en el territorio", realizados durante el mapeo.

Paso 3 Identificación de redes	
Paso 4 Identificación de la violencia de género en el territorio	
Otros	

IMPRESIONES DEL EQUIPO TERRITORIAL (Indicar principales reflexiones de los/as profesionales posterior a la realización del mapeo)

--



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 7: Taller práctico "Diseño Plan de Prevención de las Violencias de Género con Organizaciones"



Taller práctico:

Diseño Plan de Prevención de las Violencias de Género con Organizaciones.

Descripción: El presente taller debe realizarse con las organizaciones al finalizar la etapa de "Sensibilización y Formación" del Programa de Prevención. Las actividades que se proponen buscan que la organización defina un plan de trabajo preliminar para prevenir las violencias de género en su comunidad, de manera que sirva como base para la siguiente etapa del programa o que quede como insumo para la organización en caso de que quiera implementarlo a futuro.

Objetivo general: Diseñar un plan de trabajo preliminar para que la organización contribuya a la prevención de las violencias de género en su comunidad.

Objetivos específicos:

1. Identificar las principales necesidades de la organización y su comunidad para prevenir las violencias de género.
2. Priorizar las necesidades de prevención que deben ser abordadas en el plan de trabajo.
3. Planificar las actividades del plan de trabajo que permitirán abordar las necesidades priorizadas.

Tiempo de duración: 120 - 150 minutos.

Materiales:

1. Pizarra, papelógrafo u otro soporte visual.
2. Tijeras.
3. Pegamento.
4. Revistas, lápices de colores, hojas, papeles lustre, entre otros materiales.
5. Anexos.

Desarrollo:

Etapa 1: "Actividad rompe hielo" (30 minutos):

- Entregar a cada participante revistas, tijeras, pegamentos y otros materiales que se consideren útiles.
- Solicitar a las personas que mediante estos materiales representen; "cómo imaginan su comunidad si estuviera libre de violencias de género". El objetivo es que realicen una representación gráfica de forma individual.
- Una vez que todos/as hayan terminado, se realiza un breve plenario para que puedan compartir sus representaciones y explicar sus reflexiones. Se debe promover el diálogo y las preguntas entre participantes.

Etapa 2: "Actividad diagnóstica" (20 minutos):

- Considerando la reflexión de la actividad rompe hielo, se solicita a los/as participantes hacer una lluvia de ideas respecto a la siguiente pregunta; "¿Qué necesitamos para prevenir las violencias de género en nuestra comunidad?" (Ej. aumentar las redes de apoyo social de los/as alumnos/as).

- El/la facilitador/a debe ir anotando en una pizarra o papelógrafo todas las ideas que surjan. Se pueden escribir en forma de listado o ir estableciendo categorías que las agrupen.
- Una vez anotadas todas las ideas, se promueve la reflexión y comentarios sobre las mismas. Para ello, se proponen las siguientes preguntas guía:
 - ¿Por qué consideramos relevantes estas necesidades?
 - ¿Qué recursos o bienes existen para abordar estas necesidades?
 - ¿Qué obstáculos o resistencia existen para abordar estas necesidades?
 - ¿Cuáles son los agentes de cambio potenciales que podrían abordar estas necesidades? ¿Por qué?
 - ¿Qué apoyos externos podríamos obtener para abordar estas necesidades?

Etapas 3 "Actividad de diseño" (50 minutos):

- Después de reflexionar en torno a las necesidades de la comunidad, se solicita a los/as participantes que definan la que consideran más relevante y elaboren un objetivo general para un plan de trabajo que aborde esta necesidad. Debe ser un objetivo consensuado por todos/as y quedar por escrito en un papelógrafo, pizarra u otro soporte gráfico.
- Luego se arman 3 grupos (dependiendo del número de participantes), para que diseñen las acciones del plan de trabajo necesarias para cumplir con el objetivo. Para ello deben llenar la matriz que aparece en el anexo 1.
- Se reúne a todos los grupos y se hace un plenario para que compartan las actividades que cada uno ha diseñado. Luego, se solicita a los/as participantes que prioricen las actividades que les parecen más apropiadas para incorporar en su plan de trabajo en función de los criterios "urgente, relevante y viable". Para esto deben ocupar la tabla presentada en el anexo 2.

Etapas 4 "Actividad de cierre" (20 minutos):

- Se revisa grupalmente el plan diseñado con su objetivo y las actividades priorizadas, y se consulta si quieren hacer alguna modificación o comentario.
- El/la facilitador/a agradece la participación y motiva a los/as participantes a llevar a cabo el plan de trabajo, ya sea mediante el acompañamiento del programa en su segunda etapa o de manera autónoma como organización.
- Por último, se solicita a cada participante que exprese en una sola palabra con qué sensación se va del taller (ej; "entusiasmado", "expectante").

Post taller:

- Al finalizar el taller, el equipo territorial debe llenar el anexo 3 a modo de registro de la actividad.

Consideraciones y adaptaciones posibles para implementar el taller:

1. Previo a la realización del taller, las/os encargadas/os territoriales deben definir con el CAP quienes consideran como la comunidad de irradiación de la organización. Es decir, a quienes estaría dirigido el plan de trabajo preventivo.
2. El taller puede ser realizado en más de una sesión si se considera necesario. En caso de hacerlo en una sola jornada, se recomienda realizar un descanso de 30 minutos entre la etapa 2 y 3.
3. Al ser un taller analítico y reflexivo, se puede agregar una breve actividad de rompe hielo de manera previa a la descrita en este documento, que sea más lúdica y permita activar a las personas para el trabajo que prosigue.
4. Respecto a la actividad de rompe hielo propuesta, en caso de que los/as participantes no se sientan cómodos realizando representaciones gráficas o existan personas con discapacidad visual, se puede solicitar que escriban sus ideas, que realicen un cuento, elijan un concepto, entre otras.
5. Se deben realizar todas las adaptaciones necesarias para facilitar la participación de personas con discapacidad visual. Es decir, leer las ideas que se anoten en los plenarios, ayudarlas a tomar nota en caso de que lo requieran, etc.
6. El equipo territorial puede hacer otras modificaciones al taller en función de las particularidades de la organización, siempre que se cumpla con los objetivos y se completen los anexos.

ANEXO 3

Objetivo general plan de trabajo

Actividades priorizadas para el desarrollo del plan de trabajo:

Objetivo	Nombre	Beneficiarios/as	Recursos	Responsable



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 8: Plan de coordinación intersectorial y difusión



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 9: Formato del Plan de Trabajo con Organizaciones



FORMATO PLAN DE TRABAJO CON ORGANIZACIONES

a) Caracterización de la organización:

Nombre de la organización	
Ámbito de acción de la organización	
Territorio en los que tiene presencia	
Fecha de diseño del plan	
Integrantes Consejo Asesor Preventivo (CAP)	

b) Diseño del plan de trabajo:

Paso 1: Levantamiento de necesidades y propuestas de acción:

En la siguiente tabla, describa las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica realizada con la organización y las acciones que se proponen para abordarlas. Luego priorice estas necesidades y acciones, para determinar cuales se incorporarán al plan de trabajo considerando aquellas que obtengan un mayor puntaje.

Necesidad respecto a herramientas para prevenir la VG con la comunidad	Identifique posibles acciones que aborden dicha necesidad	Asigne una puntuación del 0 al 5 para establecer si la acción es urgente, relevante y/o viable, dependiendo de su magnitud. Coloque "0" cuando el criterio no aplica para esa acción y, en caso de que si aplique, cuantifique del 1 al 5, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el más alto. Luego, justifique cada una de sus elecciones en la siguiente columna. ¹			Justificación de los criterios urgente, relevante y viable	Total puntaje
		Urgente	Relevante	Viable		
<i>Ejemplo: Sensibilizar a los/as</i>	<i>Ejemplo: Ciclo de charlas de sensibilización</i>	0	3	5	<i>Ejemplo: Es viable porque se cuenta con</i>	8

¹ El criterio de **urgencia** refiere a las contingencias que una situación o necesidad está originando para la organización y su comunidad. Implica aquellos asuntos que exigen mayor prisa de ser solucionados o abordados. Lo **relevante** hace referencia a la trascendencia y el impacto que genera la acción a desarrollar. Y por último, la **viabilidad** se vincula a los recursos internos y externos que se poseen para realizar las acciones. Es decir, comprende aquellas que son más factibles.

<i>apoderados/as del colegio respecto a la relevancia de formar a los/as alumnos/as en Educación Sexual Integral.</i>	<i>con apoderados/as del colegio respecto a la necesidad e impacto de la Educación Sexual Integral.</i>				<i>todos los insumos para las charlas, es medianamente relevante dado que ya se ha abordado en instancias previas, por lo tanto, tampoco tiene un carácter urgente y la organización declara temas más apremiantes.</i>	

Paso 2: Definición de objetivos, actividades e indicadores del plan de trabajo:

Dimensión	Indicador/es
<i>Objetivo general del plan de trabajo</i>	
<i>Objetivos específicos</i>	
<p><i>Módulos de herramientas que aborda el plan.</i> (Marque con una X en la casilla derecha, todas aquellas herramientas que serán trabajadas mediante las actividades planificadas. Deben abordarse como mínimo 2).</p>	
1) Sensibilización y conocimiento sobre la violencia, enfoque de género y masculinidades.	
2) Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante violencia de género.	
3) Participación comunitaria con enfoque de género	
4) Estrategias de detección temprana de las violencias de género.	



Paso 3: Descripción de cada actividad del plan de trabajo:

Al completar la tabla, se sugiere que el plan de trabajo contemple 3 actividades (las cuales pueden ser sub actividades de un gran proyecto que diseñe la organización).

Objetivo	Nombre actividad	Beneficiarios /as	Indicador	Meta	Medio de verificación	Recursos	Responsable	Módulo de herramienta a la que tributa la actividad
<i>Ejemplo: Sensibilizar a los/as apoderados del Colegio XX sobre la relevancia e impacto de que los/as alumnos reciban ESI</i>	<i>Ciclo de charlas de sensibilización sobre Educación Sexual Integral (ESI)</i>	<i>Apoderados/as del colegio XX del ciclo de media.</i>	<i>% de apoderados/as del ciclo medio que asisten a las charlas en el periodo t/ total de apoderados/as del ciclo medio en el período t</i>	<i>Se realizan 3 charlas con los/as apoderados/as del ciclo de media 70% de los/as apoderados/as del ciclo medio asiste al menos a una charla</i>	<i>Diseño de contenidos charlas PPT Lista de asistencia Fotos</i>	<i>Ppt, computador, sala multiuso, cartulinas, plumones, cinta adhesiva</i>	<i>CAP y Encargada Territorial del Programa</i>	<i>1</i>

Paso 4: Cronograma del plan de trabajo:

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6

Paso 5: Plan de redes para la implementación del plan de trabajo:

Red o actoría	Fortaleza con la que cuenta para aportar al plan de trabajo de la organización	Recursos con los que cuenta para aportar al plan de trabajo de la organización	Objetivos de coordinación con la red o actoría	Producto asociado a la coordinación
<i>Ejemplo: ONG Niñas Valientes</i>	<i>Experiencia en el abordaje de la Educación Sexual Integral</i>	<i>Diseño metodológico de talleres sobre ESI y material teórico sobre ESI</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar asesoría a la organización respecto a actividades de sensibilización sobre ESI. - Difusión del trabajo de la ONG y de la organización en sus redes sociales respectivas 	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de asesoría - Publicaciones en Instagram entre la ONG y la organización



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 10: Nota Técnica Pautas de Evaluación



Nota Técnica Pautas de Evaluación Programa de Prevención de las Violencias de Género

En el marco del rediseño del Programa se ha planteado como propósito que; Organizaciones sociales y educacionales de Chile cuenten con herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades.

En este nivel se han comprometido 2 indicadores:

- **Indicador 1.** Porcentaje de organizaciones que obtienen herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades en el año t.
- **Indicador 2.** Porcentaje de organizaciones sociales y educativas que aumentan sus conocimientos de herramientas para prevenir la VG en sus comunidades en el año t.

En el nivel de componentes se han comprometido los siguientes indicadores:

- Componente 1: Porcentaje de organizaciones con nivel alto en la pauta de evaluación para la identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven la VG en el año t.
- Componente 2: Porcentaje de organizaciones que cumplen con la ejecución de un 60% del plan de trabajo correspondiente al componente 2 en el año t.

A continuación, se presenta el detalle de las evaluaciones vinculadas a cada indicador:

Indicador 2

Medición sobre el aumento de conocimientos de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

- Instrumento: cuestionario de conocimientos.
- Cuándo se aplica: al inicio y al final de la intervención. Esta última etapa varía dependiendo si la organización participa solo del componente 1 o de ambos componentes.
- A quiénes se aplica: a los/as integrantes del Consejo Asesor Preventivo (CAP) de forma individual.
- Cómo se calculan los resultados: en cada aplicación del cuestionario, se debe calcular el promedio de los puntajes obtenidos por cada integrante del CAP. Luego se compara el resultado al inicio y al final de la intervención. Aquellas organizaciones que cuenten con un delta positivo se considerará que aumentaron sus conocimientos de herramientas para prevenir VG en sus comunidades.
- Indicador al que tributa: "Porcentaje de organizaciones sociales y educativas que aumentan sus conocimientos de herramientas para prevenir la VG en sus comunidades en el año t".

Indicador 1

Medición sobre la obtención de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educativas participantes del programa.

- Instrumento: escala que determina el desarrollo de herramientas para prevenir las violencias de género.
- Cuándo se aplica: durante todo el proceso de intervención o al finalizar esta. Se debe aplicar el instrumento de acuerdo a las particularidades de la organización. En este sentido, se puede ir completando la escala en la medida que se abordan los contenidos y se ponen en práctica o realizar una gran actividad evaluativa al egreso del programa. De esta forma, la escala se implementa durante el componente 1 y 2, por lo que no tiene un tiempo fijo.
- A quienes se aplica: al Consejo Asesor Preventivo de forma grupal. · Cómo se calculan los resultados: La escala que mide la obtención de herramientas para la prevención de la violencia de género se compone de 4 dimensiones: 1) Sensibilización y conocimiento sobre la violencia y enfoque de género, 2) Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante VG, 3) Participación comunitaria con enfoque de género y 4) Estrategias de detección temprana de VG. Se considerará que una organización obtuvo herramientas cuando haya completado al menos 3 de las 4 dimensiones, en función de la observación de los equipos respecto a los ejercicios reflexivos que se aplican de manera grupal. En la hoja de respuestas se detallan los puntajes para considerar que una organización completó o no una dimensión.
- Indicador al que tributa: Porcentaje de organizaciones que obtienen herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades en el año t.

Indicador de componente 1

Medición sobre la identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven las violencias de género por parte de las organizaciones una vez que terminan el programa.

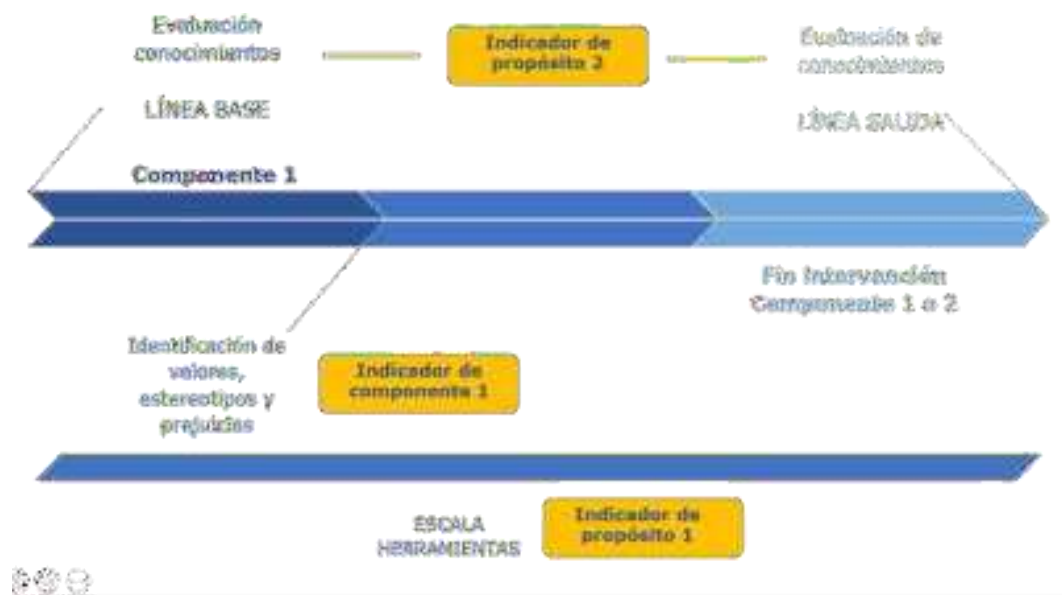
- Instrumento: escala Likert sobre valores, estereotipos y prejuicios de género.
· Cuándo se aplica: al finalizar el componente 1.
- A quienes se aplica: a los/as integrantes del Consejo Asesor Preventivo (CAP) de forma individual.
- Cómo se calculan los resultados: se debe sacar el promedio de puntajes obtenidos por las y los integrantes del CAP en la escala Likert. Ésta define niveles bajo, medio y alto, los cuales se obtienen en base a una asignación de puntaje del 1 al 100 respecto a la cantidad de respuestas correctas. Así, un nivel bajo va de 1 a 40 puntos, un nivel medio de 41 a 70 puntos y el nivel alto de 71 a 100 puntos.
- Indicador al que tributa: Porcentaje de organizaciones con nivel alto en la pauta de evaluación para la identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven la VG en el año t.

Indicador de componente 2

Medición del cumplimiento del 60% del plan de trabajo de las organizaciones sociales y educativas

- Instrumento: planes de trabajo de la organización y registro de actividades.
- Cuándo se aplica: al finalizar el componente 2.
- A quienes se aplica: al Consejo Asesor Preventivo en su conjunto.
- Cómo se calculan los resultados: se debe comparar el plan de trabajo diseñado por cada organización, con las actividades efectivamente realizadas. Si del número total de actividades y productos comprometidos, la organización ejecutó el 60% de ellos, se cumple con el indicador.
- Indicador al que tributa: Porcentaje de organizaciones que cumplen con la ejecución de un 60% del plan de trabajo correspondiente al componente 2 en el año t.

Esquema temporalidad de la aplicación de las pautas de evaluación:





Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 11: Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación

Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación Programa de Prevención de las Violencias de Género

Contextualización

Esta *Guía Técnica de Aplicación de Instrumentos de Evaluación* surge a partir de la sistematización del cuestionario sobre las pautas de evaluación que fue respondido por 57 encargadas/os territoriales de todas las regiones del país y que tuvo por objetivo; "*Recoger información sobre el diseño e implementación de las pautas de evaluación del programa, así como identificar propuestas de mejora*", teniendo en especial consideración la experiencia práctica del primer año de implementación que se ha reportado. En virtud de ello, los resultados de este cuestionario fueron considerados para las modificaciones realizadas a los instrumentos de evaluación en el año 2025.

Consideraciones y recomendaciones generales

A continuación se presentan algunas consideraciones y recomendaciones generales para la aplicación de los instrumentos de evaluación del Programa de Prevención de las Violencias de Género.

1. En el marco del modelo comunitario de intervención¹ es importante considerar que la evaluación forma parte del proceso interventivo. Por lo tanto, debe ser considerada como *una oportunidad de aprendizaje y retroalimentación para el desarrollo de herramientas* de prevención de las violencias de género por parte de las organizaciones sociales y educativas que participan del programa. En esta misma línea, desde la visión transformadora de la instancia de evaluación, se debe tener presente que *fomenta* la creación de capacidades y aprendizajes de las personas mientras evalúan (Nuñez, Crespo & Ucar, 2014²).
2. En caso de que una persona presente alguna dificultad para comprender los enunciados, preguntas y/o instrucciones de los instrumentos de evaluación los equipos territoriales deben generar las adecuaciones y explicaciones correspondientes con la finalidad de facilitar la comprensión.
3. Todos los instrumentos de evaluación (a excepción de la encuesta de satisfacción) se pueden aplicar de manera grupal o individual.
4. Resulta importante acompañar a los CAP en las posibles ansiedades o inseguridades que les puedan surgir en el proceso de evaluación. Por lo que, se debe explicar claramente el sentido de la evaluación, así como también la oportunidad de aprendizaje colectivo que genera. Además, se debe facilitar un espacio lúdico y de confianza en la aplicación de los instrumentos.
5. En el caso de que una persona presente algún nivel de analfabetismo, se recomienda que los equipos territoriales brinden los apoyos correspondientes para

¹ Para mayor información sobre la intervención comunitaria se sugiere revisar el Manual de Intervención Comunitaria.

² Enfoques de evaluación orientados a la participación en los procesos de acción comunitaria (Nuñez, Crespo & Ucar, 2014). https://www.researchgate.net/publication/263062043_Enfoques_de_evaluacion_orientados_a_la_participacion_en_los_procesos_de_accion_comunitaria_Participation-oriented_evaluation_approach_es_in_community_action_processes

facilitar la comprensión de la evaluación. Como por ejemplo, leer junto con la persona los enunciados de las pautas de evaluación.

- a. Recuerda que siempre debes preguntar a la persona de qué manera le gustaría que la apoyes, y no asumir cual es la mejor forma de ayudarle.

6. Si una persona con algún grado discapacidad intelectual participa del proceso de evaluación, se recomienda³, tener en consideración lo siguiente:

- a. Utilizar un lenguaje acorde, sencillo, concreto y claro, al momento de entregar instrucciones o resolver dudas. Si no te han comprendido, es importante que busques una nueva manera de responder ante las dudas.
- b. Si a la hora de responder, la persona habla lentamente o tiene dificultades para comunicarse, se debe tener paciencia y permitir el tiempo necesario para que desarrolle su idea.
- c. No hagas acciones, ni tomes decisiones por la persona, siempre debes entregar tu apoyo sólo si la persona lo solicita.
- d. A la hora de cambiar de actividad, es importante ser claros y comunicar lo que implica, y tener consideración las necesidades particulares que cada integrante requiere.

7. Para las personas neuro divergentes, se sugiere considerar que pueden presentar algún grado de dificultad para comunicarse o relacionarse, lo que no significa que no lo hagan, sino que lo hacen de manera distinta. Por lo que, se sugiere⁴:

- a. Explicar claramente en qué consiste la evaluación, para que la persona comprenda el sentido que tiene.
- b. Hablar con naturalidad, utilizando frases cortas y sin hacer muchas preguntas seguidas.
- c. Si hay algún elemento de la evaluación que no se comprende, puedes explicarla incorporando dibujos o señales gráficas en caso de ser necesario.
- d. Puede que la persona no te mire cuando le hablas, lo que no significa que te está ignorando o que no preste atención. Asegúrate de que haya entendido.
- e. Siempre pregunta antes de ayudar y considera sus preferencias al hacerlo.
- f. Puede ser necesario dar mayor tiempo para completar la evaluación.
- g. En caso de que ocurra algún imprevisto en la planificación que se tenía de la evaluación o de las actividades del programa, es importante comunicarlos a tiempo.
- h. También, es relevante sensibilizar a las/os /es integrantes del CAP sobre el espectro autista para que puedan apoyar en situaciones difíciles y valorar la diversidad.

³ Recomendaciones basadas en la Guía de Gestión Inclusiva para Servicios Públicos, del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2022).

⁴ En base a la Guía para la inclusión de la persona con la condición del espectro autista en el contexto escolar (SENADIS, 2019) y Guía de Gestión Inclusiva para Servicios Públicos, del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2022).

Consideraciones particulares por instrumento de evaluación

1. Medición sobre la obtención de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

- a. **¿Cuándo se aplica?** Las pautas pueden ser aplicadas en distintos momentos del proceso de acompañamiento, de acuerdo al desarrollo que las organizaciones presenten, por lo anterior no es obligatorio aplicarlas todas juntas al final de la intervención.
- b. **¿Quiénes la completan?** Los equipos territoriales del PPVG son quienes deben completar la pauta de observación a partir de la reflexión colectiva generada entre el CAP según cada una de las dimensiones evaluadas.
- c. Los ejercicios que se proponen por dimensión son sugerencias para facilitar la reflexión colectiva. *Los equipos territoriales pueden ajustar estos ejercicios a las necesidades particulares de cada organización o proponer otros nuevos*, siempre que faciliten el análisis de la temática que se propone en la pauta de evaluación de cada dimensión.
- d. En el caso de las duplas de encargadas territoriales, se recomienda que cada una complete la pauta de observación por separado. Y luego, reflexionen en conjunto sobre los resultados llegando a un acuerdo sobre el nivel alcanzado por el CAP en cada dimensión.
- e. Se recomienda que los y las profesionales del programa revisen las temáticas que aborda la pauta previo a la implementación de los talleres de sensibilización, de manera que la evaluación sea coherente con los contenidos abordados previamente.
- f. Se sugiere que la duración de la evaluación de cada dimensión se realice en una sesión de entre 45 a 90 minutos.
- g. Cuando las respuestas sean muy dispares entre los y las integrantes del CAP, se sugiere puntualizar estas diferencias y comentarlas al grupo, de modo que se incentive la reflexión grupal y logren llegar a algún consenso. En caso de que persistan las dudas, se sugiere dejar un comentario en la pauta y luego, analizarlo junto con la dupla territorial y/o con la contraparte regional.

2. Medición sobre el aumento de conocimientos de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

- a. **¿Cuándo se aplica?** Al inicio del componente 1 y al egreso del programa.
- b. **¿Quién lo responde?** Cada uno de los/as/es participantes la responde de manera individual o la pueden completar de manera grupal como CAP.
- c. La primera aplicación de este instrumento se realiza al inicio de la intervención. Por lo que, es importante abordar las posibles ansiedades o inseguridades que puede generar en los/as miembros del CAP, explicando que al final de la intervención se volverá a aplicar el cuestionario, ya que



lo que se espera medir son los aprendizajes generados en el proceso de sensibilización que va a iniciar.

3. Medición sobre la identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven las violencias de género por parte de las organizaciones una vez que terminan el programa.

- a. **¿Cuándo se aplica?** Una vez que termina la implementación del componente 1.
- b. **¿Quién lo responde?** Cada uno de los/as/es participantes la responde de manera individual o la pueden completar de manera grupal como CAP.
- c. En caso que sea necesario se puede realizar una adaptación complementando los grados de acuerdo (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo o totalmente de acuerdo) con una escala numérica de 1 a 5 o con iconos.

A modo de conclusión, es relevante recordar que Programa de Prevención de las Violencias de Género tiene como propósito que las *“organizaciones sociales y educativas de Chile cuenten con herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades”*. Por lo que, ese debe ser el eje orientador tanto del proceso interventivo en general como en la evaluación del mismo.



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 12: Pauta de Conocimientos

2. Medición sobre el **aumento de conocimientos de herramientas para prevenir las violencias de género** en las comunidades de las organizaciones sociales y educativas participantes del programa.

La evaluación que sigue corresponde a las preguntas que permitirán comparar los conocimientos de acuerdo a lo comprometido en el Indicador 2:

Porcentaje de organizaciones sociales y educativas que aumentan sus conocimientos de herramientas para prevenir VG en sus comunidades en el año t: La medición de conocimientos se basa en la aplicación de un instrumento que se debe contestar en dos momentos: al inicio de la intervención y al egreso del programa, de acuerdo a lo señalado en la estrategia de intervención. Los CAP, deberán responder un test de conocimiento al inicio del componente 1 y este se volverá aplicar al egreso del programa para medir la variación entre ambas evaluaciones. Aquellas organizaciones que cuenten con un delta positivo se considerará que aumentaron sus conocimientos de herramientas para prevenir VG en sus comunidades. El delta, se calculará comparando los resultados obtenidos por todos/as los/as integrantes del CAP promediados entre sí al inicio del componente 1 y al egreso de la intervención. Es decir, se comparan ambos promedios.

Preguntas de conocimientos

1. En la columna A se encuentra una lista de conceptos y en la columna B aparece una breve descripción de cada uno de ellos. Ubique el número de la columna A en la descripción que corresponda de la columna B.

COLUMNA A		COLUMNA B	
1.	Género		Refiere a la manera en que una persona muestra su identidad de género a través de su apariencia, comportamiento y/o forma de hablar. Esto puede incluir la ropa que usa, su manera de moverse o cómo se relaciona con las demás personas.
2.	Orientación sexual		Conjunto de creencias, expectativas y características que se atribuyen social y culturalmente a las personas en función de su sexo biológico.
3.	Expresión de género		Se refiere a la variedad de identidades, expresiones y experiencias de género entre las personas.
4.	Barrera de género		Obstáculos administrativos, legales, sociales o culturales que dificultan que mujeres, hombres y/o personas de la diversidad sexual accedan, usen o se beneficien de bienes y servicios.
5.	Diversidad de género		Capacidad de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
6.	Sexismo		Discriminación o prejuicio basado en el género que afecta la plena realización de las personas, especialmente de las mujeres y diversidades sexo genéricas.

2. A continuación, encontrará una serie de enunciados con algunas temáticas. Identifique cuáles de ellas son Verdaderas (V) y cuáles son Falsas (F). Marque con una X según el caso.

	V	F
1. Las violencias de género se manifiestan en diferentes espacios, por ejemplo en la calle, en la casa, e incluso en las redes sociales afectando a niños, niñas y adolescentes, así como a mujeres y diversidades sexo-genéricas.		
2. El poder en la economía, la política, la ley, la ciencia, la religión y la guerra ha estado históricamente en manos de los hombres.		
3. La violencia de género es un tema de mujeres.		
4. Los estereotipos de género no afectan a los hombres.		
5. Las mujeres destinan las mismas horas al día que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas.		
6. El sexo de una persona es exclusivamente femenino o masculino.		
7. La violencia de género está directamente vinculada con la distribución desigual del poder y con las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y la diversidad de mujeres en nuestra sociedad.		
8. Contar con el apoyo de la comunidad, la familia y las amistades es fundamental para la protección frente a las violencias de género.		
9. Los roles y estereotipos de género contribuyen a las violencias de género.		
10. La existencia de políticas y leyes efectivas para prevenir y sancionar las violencias de género son un factor protector.		
11. La participación activa de la comunidad en la prevención de las violencias de género es importante para la protección de las víctimas.		
12. El consumo de sustancias adictivas, como el alcohol o las drogas, se considera un factor de riesgo para las violencias de género.		

En las siguientes preguntas o afirmaciones, seleccione la alternativa que considera correcta:

3. ¿Qué afirmación es correcta respecto a la participación activa de las comunidades en la prevención de las violencias de género?
- A) Las personas deben asumir de manera individual la superación de las violencias de género.
 - B) Aumenta la violencia de género en las comunidades.
 - C) Promueve cambios en las actitudes y comportamientos que perpetúan las violencias de género.
 - D) Disminuye el trabajo colaborativo en otros ámbitos sociales.
 - E) Implica la exclusión de los hombres en las organizaciones.

Las preguntas de alternativas cuentan con una opción lúdica en el Set de Herramientas, denominadas “*Trivia por la Prevención de las Violencias de Género*”

4. **¿Cómo puede aportar la comunidad a la prevención de las violencias de género?**

- A) Castigando a las víctimas por no evitar situaciones de riesgo.
- B) Participando activamente en programas y campañas de sensibilización.
- C) Ignorando la problemática ya que no le afecta directamente.
- D) Aceptando pasivamente comportamientos sexistas del entorno.
- E) La comunidad no tiene ningún rol, es responsabilidad individual abordar este problema.

5. **De las siguientes afirmaciones; ¿Cuáles son ejemplos del impacto de los roles y estereotipos de género en la vida de las personas?**

- I) Las expectativas de que las mujeres deben hacerse cargo del hogar y el cuidado de los hijos pueden limitar su tiempo y oportunidades para participar en actividades laborales o educativas
- II) La idea de que los hombres deben ser dominantes puede resultar en comportamientos abusivos con sus parejas.
- III) Las creencias que consideran la diversidad sexual como una enfermedad mental restringen su acceso a derechos sociales.
- IV) Que los hombres sean los proveedores económicos de la familia contribuye a la igualdad de género.

Alternativas:

- A) solo I B) I y III C) Todas D) I, II y III E) Ninguna de las anteriores

6. **Respecto a los roles de género y las relaciones sexoafectivas es correcto afirmar que:**

- A) Cuestionar los roles de género es clave para construir relaciones basadas en la igualdad y el respeto.
- B) No hay conexión entre roles de género y relaciones libres de violencias de género.
- C) Los roles de género tradicionales son fundamentales para relaciones estables
- D) Las relaciones sexoafectivas sólo son válidas si siguen las normas tradicionales de género.
- E) Todas las relaciones libres de violencia se basan en los roles de género

7. **¿Qué es la primera acogida ante hechos de violencia de género?**

- A) Se trata de la primera vez que una persona se acerca a algún programa.
- B) La primera vez que una persona denuncia las violencias de género que sufre.
- C) Es la respuesta que se le da a una persona cuando comenta que está viviendo una situación de violencia de género o cuando se detectan indicadores de esto.
- D) Es prestar cobijo a una persona en problemas.
- E) Es denunciar como testigo un caso de violencia de género de alguien más.

8. A continuación, se presenta un caso práctico, léalo y analízelo, para identificar la o las violencias de género presentes.

Camila tiene 43 años y durante los últimos 2 años fue víctima de diversas violencias por parte de su ex pareja (Alfonso), con quién tiene dos hijos. Alfonso le controlaba su dinero y no la dejaba trabajar para evitar que saliera de la casa. Además, fue víctima de agresiones verbales, amenazas con cuchillos y constante hostigamiento en sus redes sociales. Camila decidió ponerle fin a la relación hace 6 meses. Desde esa fecha no han parado las amenazas, incluso señalando que se llevará a los hijos lejos para que no los vea nunca más.

Marque con una X, la o las violencias que se identifican en este caso.

	Violencia económica		Violencia gineco-onstétrica		Violación correctiva
	Violencia psicológica		Viololación		Femicidio (en todas sus formas)
	Violencia emocional		Abuso sexual		Inducción al Suicidio
	Violencia física		Acoso sexual (en cualquier ámbito)		Transfemicidio
	Violencia vicaria		Violencia política sexual		Suicidio Femicida
	Discriminación arbitraria		Violencia digital		Trata de personas (con fines de explotación sexual y laboral, matrimonio servil, otras formas análogas de esclavitud)

Medición 2

En esta medición se busca evaluar el aumento de conocimientos y herramientas para la prevención de la violencia de género, esto se realiza comparando el puntaje promedio de las personas miembros del CAP obtenido en el cuestionario, al inicio y término de su participación en el programa.

Se considera que una organización ha aumentado conocimientos cuando:

$(\text{Puntaje promedio 2} - \text{Puntaje promedio 1}) > 0$. Con excepción de aquellas organizaciones que hayan obtenido el puntaje máximo en ambas mediciones, en este caso también se considerará como una organización que aumenta conocimientos.

Cada respuesta de la prueba tiene valor de 1 punto, por lo tanto, el puntaje máximo es de **27 puntos**.

Respuestas correctas

1. 3/1/5/4/2/6. (6 puntos).

3. Alternativa C.

2. **Afirmación** **Respuesta**

Afirmación	Respuesta
1	V
2	V
3	F
4	F
5	F
6	F
7	V
8	V
9	V
10	V
11	V
12	V

4. Alternativa B.

5. Alternativa D.

6. Alternativa A.

7. Alternativa C.

8. A lo menos Económica, Psicológica, Digital, Física. (4 puntos; 1 punto por cada respuesta correcta).



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 13: Pauta de identificación de Valores, Estereotipos y Prejuicios de Género

3. Medición sobre la **identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven las violencias de género** por parte de las organizaciones una vez que terminan el programa.

Indicador complementario:

Porcentaje de organizaciones con nivel alto en la pauta de evaluación para la identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven VG en el año t: Los niveles de identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven VG se definen en base a la escala de puntajes de la pauta de evaluación diseñada especialmente para el programa y aplicada por los equipos territoriales. La pauta de evaluación del componente 1 busca evaluar el nivel de identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven VG por parte de las organizaciones una vez que estas terminan la ejecución del componente 1. El puntaje de la organización corresponde al promedio de puntajes obtenidos por las y los integrantes del CAP. Esta pauta define niveles bajo, medio y alto, los cuales se obtienen en base a una asignación de puntaje del 1 al 100 respecto a la cantidad de respuestas correctas contestadas en la pauta de evaluación. Así, un nivel bajo va de 1 a 40 puntos, un nivel medio de **41 a 70 puntos** y el nivel alto de **71 a 100 puntos**.

Preguntas

Marque con una X el recuadro correspondiente a su grado de **acuerdo**, utilizando una escala del 1 al 5 en relación a las siguientes afirmaciones, donde 1 indica “*totalmente en desacuerdo*” mientras que 5 “*totalmente de acuerdo*”:

En la herramienta N°9 del Set se plantea una adaptación lúdica para esta pauta.

1. Las personas pueden tener parejas de su mismo sexo, siempre que lo hagan en privado.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

2. Las mujeres jefas deben ser más amables y acogedoras que los jefes hombres.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

3. Las violencias de género se vinculan con la injusta distribución del poder entre hombres y la diversidad de mujeres.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

4. Las violencias de género tienen múltiples manifestaciones, como el acoso sexual, educativo, laboral, amenazas, insultos, humillaciones, hostigamiento, abuso sexual, estupro, violación, explotación sexual.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

5. El maquillaje pueden usarlo solo las mujeres, porque está hecho para que ellas estén arregladas y se vean más lindas.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

6. Ser madre es lo único y más importante que le puede pasar a una mujer.

(1) (2) (3) (4) (5)
 Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

7. El empoderamiento de las mujeres y diversidades sexó-genericas es clave para enfrentar las violencias de género.

(1) (2) (3) (4) (5)
 Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

8. Antes, a las niñas no se les enseñaba a leer o escribir, sino que a coser, bordar y realizar trabajo doméstico. Eso ha cambiado y está bien que así sea.

(1) (2) (3) (4) (5)
 Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

9. Está bien que en las tiendas existan juguetes de niña y juguetes de niño, porque así es más fácil elegir y comprar.

(1) (2) (3) (4) (5)
 Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

10. La violencia en contexto de pareja es un problema del ámbito privado, por lo que, la comunidad no debe involucrarse.

(1) (2) (3) (4) (5)
 Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Medición 3

En esta medición se observan los niveles de identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven la VG. El puntaje de la organización corresponde al promedio de puntajes obtenidos por las y los integrantes del CAP. Esta pauta define niveles bajo, medio y alto, los cuales se obtienen en base a una asignación de puntaje del 1 al 100 respecto a la cantidad de respuestas correctas contestadas en la pauta de evaluación. Así, un nivel bajo va de **1 a 40 puntos**, un nivel medio de **41 a 70 puntos** y el nivel alto de **71 a 100 puntos**.

Afirmación	Puntaje Totalmente en desacuerdo	Puntaje En desacuerdo	Puntaje Indiferente	Puntaje De acuerdo	Puntaje Totalmente de acuerdo
1	10	7	5	3	1
2	10	7	5	3	1
3	1	3	5	7	10
4	1	3	5	7	10
5	10	7	5	3	1
6	10	7	5	3	1
7	1	3	5	7	10
8	1	3	5	7	10
9	10	7	5	3	1
10	10	7	5	3	1



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 14: Escala de obtención de herramientas

1. Medición sobre la **obtención de herramientas para prevenir las violencias de género** en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

Como se indica, esta pauta de evaluación contempla ejercicios para observar lo comprometido en el diseño a través del Indicador N° 1:

Porcentaje de organizaciones que obtienen herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades en el año t: La medición del indicador se realizará en base a una escala que determine el desarrollo de herramientas para prevenir las violencias de género, diseñada para el programa. La escala que mide la obtención de herramientas para la prevención de la violencia de género se compone de 4 dimensiones;

1. Sensibilización y conocimiento sobre la violencia y enfoque de género,
2. Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante VG,
3. Participación comunitaria con enfoque de género; y
4. Estrategias de detección temprana de VG.

Se considerará que una organización obtuvo herramientas cuando haya completado al menos 3 de los 4 módulos.

A fin de acercar la medición hacia el análisis de resultados y la profundización de los aprendizajes y herramientas adquiridas por las organizaciones sociales y educativas, se ha diseñado una pauta de evaluación que contempla los niveles de desarrollo esperado para cada una de las temáticas que se abordan en las dimensiones comprometidas.

Para poder evaluar el nivel alcanzado por cada organización, se proponen una serie de actividades y ejercicios que permitirán a los equipos territoriales observar el desarrollo adquirido y otorgar un puntaje para cada temática de acuerdo con las escalas que se especifican en cada dimensión.

Consideraciones generales para la aplicación de la pauta y realización de ejercicios de evaluación:

- Los ejercicios propuestos para observar el desarrollo de las organizaciones sociales y educativas pueden ser aplicados en distintos momentos del proceso de acompañamiento, de acuerdo al desarrollo que las organizaciones presenten, por lo anterior no es obligatorio aplicarlos todos juntos al final de la intervención.
- Si bien, las pautas y ejercicios se presentan por dimensión, es posible que, de acuerdo a la dinámica que se desarrolla con las organizaciones, las actividades evaluativas puedan desarrollarse en un ordenamiento distinto o en momentos diferentes del proceso de acompañamiento.
- Los ejercicios y actividades que se presentan en la pauta de evaluación son desarrollados con mayor detalle en la caja de herramientas del programa y representan una propuesta metodológica.
- Si bien no todas las temáticas tienen un ejercicio específico asociado, el desarrollo de los mismos debe permitir observar y evaluar todas las temáticas de la escala.
- Es relevante que, durante la ejecución de los ejercicios evaluados, se comunique a las personas participantes que se encuentran en ese proceso, siendo relevante que los equipos territoriales puedan desarrollar un acompañamiento o guía metodológica, sin intervenir en el levantamiento de contenidos.

En el Set de Herramientas Lúdicas, se encuentra el "Dado gira por la Prevención", que es una alternativa para complementar la aplicación de esta pauta.

PAUTA DE EVALUACIÓN DIMENSIÓN 1

Sensibilización y conocimiento sobre las violencias y enfoque de género

Temáticas Dimensión 1	Coficiente	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Puntaje
A. El género: Roles, estereotipos y prejuicios de género	3	No reconoce ni comprende los conceptos y elementos básicos del género. (0,25 puntos)	Identifica en términos generales los conceptos y elementos básicos para la comprensión del género (identidad, expresión, sexo y orientación). (0,5 puntos)	Distingue conceptos y elementos básicos, así como roles, estereotipos y prejuicios de género, y es capaz de reconocer ejemplos en su realidad y la de su entorno. (0,75 puntos)	Identifica conceptos y elementos básicos, así como roles, estereotipos y prejuicios de género, y como estos últimos contribuyen a la violencia de género en su organización y comunidad. (1 punto)	
B. Elementos centrales para comprender las Violencias de Género	3	Mantiene un discurso que naturaliza y normaliza la violencia de género. (0,25 puntos)	Reconoce e identifica los tipos de violencia de género, sus manifestaciones, contextos y causas. (0,5 puntos)	Es capaz de identificar las manifestaciones y tipos de VG en su entorno. (0,75 puntos)	Identifica y analiza expresiones de VG en su entorno y propone acciones para combatirla. (1 punto)	
C. El movimiento LGBTIQ+ y las nuevas comunidades queer	2	No comprende ni reconoce a las diversidades sexo genéricas. (0,25 puntos)	Identifica qué es la comunidad LGTBIQ+ y la interseccionalidad (0,5 puntos)	Identifica situaciones de discriminación de las diversidades sexo genéricas en su organización y comunidad. (0,75 puntos)	Es capaz de levantar propuestas para promover el respeto a la diversidad como un valor en su organización y comunidad. (1 punto)	
D. Masculinidades	2	Defiende la masculinidad hegemónica como la única posible, negando elementos asociados a las nuevas masculinidades. (0,25 puntos)	Cuestiona algunos elementos de la masculinidad hegemónica y visualiza algunos aspectos positivos de las nuevas masculinidades. (0,5 puntos)	Comprende a cabalidad las consecuencias negativas que trae la masculinidad hegemónica a nivel social y visualiza la contribución de las nuevas masculinidades para una sociedad más equitativa. (0,75 puntos)	A partir de una comprensión profunda de la construcción de las masculinidades, es capaz de generar propuestas concretas para la erradicación de las violencias de género. (1 punto)	
E. Violencias contra las mujeres	2	No reconoce las manifestaciones de la VCM y naturaliza su generación. (0,25 puntos)	Identifica los tipos de VCM, sus manifestaciones y los mitos sobre la misma. (0,5 puntos)	Es capaz de definir las causas de la VCM y reconocer aquellas que se dan en su entorno. (0,75 puntos)	Identifica brechas de género que promueven la VCM en su entorno y genera propuestas para erradicarla. (1 punto)	

Importante: El puntaje que se otorga en cada temática corresponde a la multiplicación del coeficiente mencionado en la segunda columna por el puntaje del nivel de desarrollo observado en la organización.

Ejercicios de evaluación Dimensión 1

- a. Después de lo que se ha revisado en las sesiones o reuniones anteriores... Dialogaremos sobre ¿Qué es el género?, ¿podemos tener un concepto común? (15 minutos)

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Definición compartida que incorpore los principales conceptos analizados.	Definición escrita.	Fotografía o archivo electrónico.

- b. A través de imágenes (utilización de revistas, dibujos, colores, etc), con lluvia de ideas o con los elementos que el equipo territorial estime necesario utilizar para impulsar el diálogo, la conversación y la expresión de opiniones e interpretaciones distintas, se levantarán los conceptos más relevantes sobre (20 minutos);

- Identidad de género.
- Expresión de género.
- Sexo asignado al nacer.
- Orientación sexual.

A partir de ello, la organización debe identificar y concordar los principales elementos para lograr el resultado esperado.

Adaptación Lúdica:

Como alternativa lúdica a este ejercicio, se propone utilizar la imagen del unicornio de la diversidad y tarjetas con los conceptos explicados anteriormente. De manera que, las personas participantes reflexionen sobre el significado de los conceptos y los ubiquen en la imagen.

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Identifica los principales elementos para la comprensión del género y las diversidades sexo-genéricas.	Elementos escritos.	Fotografía o archivo electrónico.

c. En duplas o tríos conversan sobre experiencias, y situaciones en su entorno y en el entorno organizacional relacionadas a; (15 minutos)

- Roles y estereotipos de género.
- Prejuicios de género, diversidades sexo-genéricas y masculinidades.

Se realiza breve plenaria para identificar experiencias comunes y como afectan en la discriminación y expresiones de violencia (15-30 minutos, según cantidad de exposiciones).

Adaptación Lúdica:

Para facilitar la reflexión se pueden utilizar imágenes, videos, documentos de prensa y/o afiches, dónde se evidencian los roles, estereotipos y prejuicios de género.

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Identificación y ejemplos concretos de estereotipos y prejuicios presentes en el entorno. Explicitar cómo estos estereotipos y prejuicios contribuyen a la discriminación y violencia de género.	Elementos escritos o imágenes. Identificación de casos, titulares, discursos.	Fotografía o archivo electrónico.

d. A partir de la reflexión anterior, se profundizará en identificar tipos de violencias contra las mujeres, las causas y cómo se dan en su entorno.

Análisis grupal de las causas de la VCM en su entorno (30 minutos).

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Describe los tipos de violencias contra la mujeres. Analiza las causas de la VCM en su entorno.	Elementos escritos o imágenes. Árbol de problema.	Fotografía o archivo electrónico.

Adaptación Lúdica:

Para facilitar una dinámica lúdica, se propone analizar un caso práctico de VCM. Se recomienda que sea un caso cercano a la realidad territorial y el rango etario de las personas participantes.

PAUTA DE EVALUACIÓN DIMENSIÓN 2

Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante las violencias de género

En la herramienta lúdica N° 4 del Set, se propone una alternativa creativa para complementar la aplicación de esta dimensión.

Temáticas Dimensión 2	Coficiente	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Puntaje
A. Modelo de intervención de la Unidad de Violencias contra las Mujeres	1	Desconoce el modelo de intervención en violencia de género y la institucionalidad existente en Chile. (0,25 puntos)	Reconoce en términos generales la institucionalidad y el modelo de intervención contra las violencias de género en Chile. (0,5 puntos)	Identifica la estructura legal, institucional y el funcionamiento de los programas de la Unidad en Violencia contra las Mujeres del SernamEG. (0,75 puntos)	Conoce el funcionamiento de los programas de la unidad de VCM y profundiza en las características de los servicios a los que puede acceder y su disposición para su organización y comunidad. (1 punto)	
B. Prevención y trabajo en red a lo largo del ciclo vital	2	Desconoce los elementos básicos para el trabajo en Red a lo largo del ciclo vital. (0,25 puntos)	Reconoce los elementos básicos para el trabajo en Red a lo largo del ciclo vital. (0,5 puntos)	Identifica y diferencia los elementos para el trabajo en Red en el ciclo vital en su comunidad. (0,75 puntos)	Propone acciones específicas para el trabajo en Red y la prevención de las violencias de género en el ciclo vital en su comunidad. (1 punto)	
C. Trabajo comunitario en Red con enfoque de género	3	Reconoce los conceptos básicos del trabajo comunitario en Red. (0,25 puntos)	Identifica y diferencia los elementos para el trabajo en Red en el ciclo vital en su comunidad. (0,5 puntos)	Propone acciones específicas para el trabajo en Red y la prevención de las violencias de género en el ciclo vital en su comunidad. (0,75 puntos)	Utiliza herramientas de planificación del trabajo en red para generar acciones concretas que prevengan las violencias de género en su organización y comunidad. (1 punto)	

Importante: El puntaje que se otorga en cada temática corresponde a la multiplicación del coeficiente mencionado en la segunda columna por el puntaje del nivel de desarrollo observado en la organización.

Ejercicios de evaluación Dimensión 2

- a. De forma grupal se identifican las actorías clave para la prevención de las violencias de género en el territorio, ubicación de las actorías de acuerdo a su Rol en un mapa que considere; Rol núcleo, Rol directo, Rol Indirecto. (30 minutos).

En este ejercicio, a partir de tres círculos las personas participantes desarrollan un ordenamiento de las actorías clave identificadas donde; (I) Rol núcleo corresponde a las actorías más cercanas y relevantes para la organización en la prevención de las violencias de género. (II) Rol directo corresponde a aquellas actorías que se relacionan e influyen directamente con la temática (III) Rol indirecto, corresponde a las actorías identificadas que se encuentran más distante de la organización y la temática.

A continuación se presenta un ejemplo desarrollado por QSV Gestión y Política para el proceso de inserción territorial del programa de desarrollo comunitario para habitantes de territorios en Regeneración Urbana, sector Bajos de Mena, comuna de Puente Alto, SERVIU Metropolitano.



- DIRIGENCIAS CLAVE
- ONG / FUNDACIONES
- INSTITUCIONES FORMALES
- LIDERAZGOS INFORMALES
- M. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN LOCAL

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Se identifican las actorías clave para la prevención de la violencia de género, incluyendo la identificación de SernamEG y su desagregación programática.	Mapa de actorías para la prevención de las violencias de género.	Fotografía o archivo electrónico.

Nota metodológica: para evaluar la temática A de esta dimensión resulta relevante que las personas participantes identifiquen a SernamEG y su desagregación programática como actorías y las ubique de acuerdo al rol observado.

- b. En trabajo grupal se proponen acciones específicas para prevenir la violencia de género en niñas, juveniles, personas adultas y personas mayores en el territorio, ubicándolas en una línea que represente el ciclo vital de acuerdo a las necesidades analizadas. Se propone utilizar el mapa de actorías clave realizado en el ejercicio anterior como insumo en esta actividad, a fin de establecer acciones que permitan potenciar el trabajo en Red a partir de estrategias específicas para la generación de alianzas en la organización y su comunidad según los distintos grupos etarios. De acuerdo a la cantidad de personas es posible dividir el trabajo en distintas etapas del ciclo vital para co-construir en plenaria la línea con propuestas. (30 minutos).

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Reconocimiento y análisis específico para las distintas etapas del ciclo vital en torno a la prevención de VG. Propuestas de trabajo en Red a partir del mapa de actorías.	Línea de propuestas para la prevención de VG en el ciclo vital.	Fotografía o archivo electrónico.

PAUTA DE EVALUACIÓN DIMENSIÓN 3

Participación comunitaria con enfoque de género

La herramienta lúdica N° 5: Juego de mesa *Camino del Liderazgo Comunitario* propone una alternativa para la evaluación de esta dimensión.

Temáticas Dimensión 2	Coficiente	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Puntaje
A. Participación Comunitaria	3	Reconoce en términos muy generales que es la participación comunitaria y sus principales características.	Distingue los tipos y niveles de participación comunitaria.	Identifica brechas de género en la participación comunitaria y reconoce las mismas en su organización y comunidad.	Propone acciones para disminuir y eliminar las brechas identificadas en la participación comunitaria en su organización y comunidad, utilizando las herramientas conocidas en el proceso.	
		(0,25 puntos)	(0,5 puntos)	(0,75 puntos)	(1 punto)	
Liderazgo comunitario	3	Reconoce en términos generales qué es el liderazgo.	Identifica los tipos de liderazgo, las relaciones de poder y estructuras de género a la base.	Es capaz de identificar los tipos de liderazgo existentes en su organización y comunidad y cómo potenciarlos.	Es capaz de identificar y utilizar herramientas que facilitan el proceso de trabajo colectivo, validando la diversidad de estilos e identidades.	
		(0,25 puntos)	(0,5 puntos)	(0,75 puntos)	(1 punto)	
C. Participación e interculturalidad	2	No reconoce el valor de la diversidad y se opone a la interculturalidad	Reconoce las diferencias y los aportes de la participación de personas migrantes, personas indígenas o personas de zonas rurales en la comunidad.	Es capaz de identificar las brechas de género en la participación de personas migrantes, personas indígenas o personas de zonas rurales, específicamente en su organización y comunidad.	Es capaz de proponer acciones que promuevan la diversidad como un valor en su entorno y que disminuyan las brechas para la participación intercultural en su organización y comunidad.	
		(0,25 puntos)	(0,5 puntos)	(0,75 puntos)	(1 punto)	

Importante: El puntaje que se otorga en cada temática corresponde a la multiplicación del coeficiente mencionado en la segunda columna por el puntaje del nivel de desarrollo observado en la organización.

Ejercicios de evaluación Dimensión 3:

- a. De forma grupal se realiza una lluvia de ideas para co-construir los elementos más relevantes de los estilos de liderazgo y los niveles de participación comunitaria revisados. Posteriormente se realiza un análisis sobre los estereotipos de género en el liderazgo y en la participación territorial. (20 minutos).

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Identificación de elementos clave del liderazgo y la participación comunitaria.	Listado de principales elementos o representación gráfica de los principales elementos del liderazgo y la participación comunitaria.	Fotografía o archivo electrónico.

- b. Se analiza en subgrupos si los estereotipos de género en el liderazgo y participación comunitaria están presentes en nuestra organización... ¿Se producen brechas de género con personas migrantes o pueblos originarios? Para aquellas brechas identificadas analizar sus causas. (realizar árbol de problema o diagnóstico participativo) ¿Por qué se producen estas brechas? Los subgrupos exponen los análisis realizados. (30 minutos).

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Identificación de principales brechas y análisis de causas de estas.	Brechas identificadas y análisis de causa o árbol de problema para cada una.	Fotografía o archivo electrónico.

- c. De forma grupal se priorizan las brechas más relevantes y se proponen acciones para disminuirlas y abordarlas de manera activa desde la organización. Adicionalmente, cada participante realiza un compromiso personal (un concepto o frase) para mejorar su liderazgo en la promoción de la diversidad de estilos e identidades en la participación comunitaria. (40 minutos).

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Propuesta de la organización de acciones para disminuir las brechas en la participación comunitaria. Se espera el reconocimiento de la diversidad como un valor. Compromisos personales que propendan a un liderazgo que promueva la participación y la diversidad.	Nómina de compromisos de la organización para promover la participación comunitaria con enfoque de género e intercultural. Árbol o nómina de compromisos personales para mejorar su liderazgo.	Fotografía o archivo electrónico.

PAUTA DE EVALUACIÓN DIMENSIÓN 4

Estrategias de detección temprana de las violencias de género.

Temáticas Dimensión 2	Coficiente	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Puntaje
A. Construcción de relaciones libres de violencia	3	No es capaz de identificar las violencias que se dan en los distintos tipos de relaciones que establece. (0,25 puntos)	Reconoce los tipos de relaciones que se establecen a nivel personal y es capaz de realizar un análisis sobre sus propias relaciones. (0,5 puntos)	Reconoce los tipos de relaciones más cercanas que se establecen a nivel de organización y es capaz de realizar un análisis sobre su propia realidad. (0,75 puntos)	Reconoce los tipos de relaciones que se establecen a nivel organizacional, social y político y es capaz de realizar un análisis sobre su organización y comunidad. (1 punto)	
B. Detección, respuesta y referenciación en situaciones de violencias de género	3	No identifica que debe hacer ante casos de violencias de género que pueda su organización y comunidad (0,25 puntos)	Identifica claramente las primeras alertas e indicadores de los casos de violencias de género en su organización y comunidad. (0,5 puntos)	Reconoce los pasos y cómo llevar a cabo la primera acogida en casos de violencias de género en su organización y comunidad. (0,75 puntos)	Conoce los canales de derivación y pasos para realizar denuncias en casos de violencias de género en su organización y comunidad. (1 punto)	

Importante: El puntaje que se otorga en cada temática corresponde a la multiplicación del coeficiente mencionado en la segunda columna por el puntaje del nivel de desarrollo observado en la organización.

Ejercicios de evaluación Dimensión 4

- a. **A partir de la discusión grupal, se propone un decálogo de pasos y recomendaciones relevantes para su organización y comunidad que permitan prevenir y abordar casos de violencia de género.** Puede proponer imágenes, canales de difusión etc. (Esta actividad permite evaluar también la Temática B de la Dimensión 1).

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Recomendaciones relevantes y situadas a la organización para prevenir y abordar casos de VG. Debe incorporar canales de derivación y pasos para realizar denuncias.	Decálogo o lista de recomendaciones. Propuesta para difundir (imágenes, canales).	Fotografía o archivo electrónico.

- b. **Proponer frases, conceptos, imágenes, entre otros, que simbolizen compromisos y recomendaciones para establecer relaciones libres de violencia, según los distintos sistemas o niveles: persona, entorno cercano a la persona, organización y sociedad. ¿Con que me comprometo para promover relaciones libres de violencia? En mi entorno cercano ¿Qué recomiendo o con que me comprometo para que mi entorno cercano promueva relaciones libres de violencia? En la organización y la sociedad ¿Qué acciones de la organización comprometo o recomiendo para promover relaciones libres de violencia?** Este ejercicio puede desarrollarse como una reflexión grupal o individual de acuerdo al contexto y las interacciones previas.

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Análisis y recomendaciones o compromisos para establecer relaciones libres de violencia en distintos niveles (yo, mi entorno cercano, la organización y la sociedad).	Compromisos o recomendaciones para establecer relaciones libres de violencia según nivel, los cuales pueden contemplar intersecciones o conexiones entre sí, en la medida que corresponda.	Fotografía o archivo electrónico.

Adaptación lúdica:

Se solicita al CAP que formen dos grupos. El primero deberá escoger una situación de violencia de género que hayan identificado en su comunidad y realizar un "role playing", simulando la acogida que le darían a la/s víctima/s. El segundo grupo deberá realizar una retroalimentación a la actuación de sus compañeros/as, identificando:

- 1) las violencias de género que afectan a víctimas del ejemplo,
- 2) los indicadores o señales de alerta de las personas afectadas y
- 3) las oportunidades de mejora y fortalezas de la primera acogida.

Luego, estimar la posibilidad de cambiar los roles entre los grupos participantes. Finalmente, se realiza una reflexión colectiva estableciendo recomendaciones para la construcción de relaciones libres de violencia.

Resultado esperado	Producto	Medio de verificación
Las personas logran analizar las violencias presentes en distintas relaciones y contextos. Aplicación de elementos centrales de la detección, respuesta y referenciación ante situaciones de VG.	Compromisos o recomendaciones para establecer relaciones libres de violencia según nivel, los cuales pueden contemplar intersecciones o conexiones entre sí, en la medida que corresponda.	Fotografía o archivo electrónico.



Respuestas

Medición 1

Recordar que en esta medición se entiende que la organización adquiere herramientas y conocimientos para prevenir la violencia de género si ha aprobado 3 de las 4 dimensiones (módulos), para esto se entenderá aprobado el módulo cuando la organización obtenga al menos un 60% del puntaje máximo de la pauta de evaluación, que se observará en el desarrollo de los ejercicios propuestos.

El puntaje se obtiene multiplicando el coeficiente de cada temática por el nivel alcanzado en el desarrollo de los ejercicios. Cabe destacar que la aprobación de la Dimensión 1 "Sensibilización y conocimiento sobre la violencia y enfoque de género", es obligatoria. A continuación, se detallan los puntajes mínimos - máximos a alcanzar y el puntaje de aprobación de cada dimensión.

Dimensión 1

Temática	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo de aprobación (60% del total)
A	0,75	3	7,2 puntos
B	0,75	3	
C	0,5	2	
D	0,5	2	
E	0,5	2	
Total	3	12	

Dimensión 2

Temática	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo de aprobación (60% del total)
A	0,25	1	3,6 puntos
B	0,5	2	
C	0,75	3	
Total	1,5	6	

Dimensión 3

Temática	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo de aprobación (60% del total)
A	0,75	3	4,8 puntos
B	0,75	3	
C	0,5	2	
Total	2	8	

Dimensión 4

Temática	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo de aprobación (60% del total)
A	0,75	3	3,6 puntos
B	0,75	3	
Total	1,5	6	



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 15: Cuestionario de Evaluación del Programa

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Para dar por finalizado este proceso, te pedimos por favor que puedas contestar el siguiente formulario para contarnos tu experiencia en las actividades que has participado. La información aquí contenida es confidencial y será utilizada únicamente para conocer tus impresiones y mejorar la ejecución del programa. Tu opinión es muy importante. Hazla valer.

I. Validación de la Encuesta:

Nombre de la organización:			
Tipo de organización (social o educativa):			
Indicar Región:		Comuna:	
Fecha de aplicación encuesta:			

Nombre del/la participante:			
RUT:			
En qué etapa participó (Marca con una X).	Etapa N°1 Formación y Sensibilización:	Etapa N°2 Intervención con organizaciones sociales y educativas:	Ambas etapas:

II. Preguntas:

Evalúa con nota de 1 a 7 qué tan en desacuerdo o de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones de las actividades desarrolladas. En donde 1 refiere a estar "muy en desacuerdo" y 7 "muy de acuerdo".

Aspectos a Evaluar	Evalúe con Nota de 1 a 7
1. Las actividades del programa permitieron adquirir herramientas para la prevención de las violencias de género en nuestra comunidad.	
2. Los temas abordados en la sensibilización y formación son aplicables a mi organización y comunidad.	
3. El diseño y/o implementación del plan de trabajo resultó útil para avanzar en la prevención de las violencias de género en nuestra comunidad.	
4. La coordinación con el equipo profesional para realizar las actividades del programa fue sencilla y efectiva.	
5. En general estoy satisfecha/o con el programa.	



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 16: Ficha Caracterización Organizaciones



**FICHA DE CARACTERIZACIÓN ORGANIZACIONES
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO**

• **IDENTIFICACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN**

Completar la información solicitada a continuación, correspondiente a los datos de la organización participante **(Todos los campos se deben completar)**:

Nombre					
¿La organización se encuentra formalizada? (cuenta con personalidad jurídica)	SI		NO		
RUT organización (sólo si aplica)					
ROL organización (sólo si aplica)					
Región en la que se ubica					
Comuna en la que se ubica					
Alcance territorial de la organización	Regional	Provincial	Distrital	Comunal	Barrial
Tipo de organización	Social			Educativa	



Ámbito de desarrollo de la organización Marque con una X el o los ámbitos que correspondan.	Deportiva	
	Social	
	Cultural	
	Participación política	
	Educación	
	Género	
	Ambiental	
	Religioso	
	Esparcimiento	
	Otro	
	Si marcó otro, ¿Cuál?:	

Identidad de género de los integrantes de la organización (señalar número por cada identidad)	Femenina		No binaria	
	Transfemenina		Otra	
	Masculina		Prefiere no decirlo	
	Transmasculina		No sabe/No responde	
Número de integrantes o socios de la organización (suma total)				



● **IDENTIFICACIÓN CONSEJO ASESOR PREVENTIVO**

1. Completar la información solicitada a continuación, correspondiente a los datos de los/as integrantes del Consejo Asesor Preventivo **(considerar que la información de la columna “fecha de nacimiento” en adelante interopera con el registro civil en la plataforma SGP).**

Nombre Registral	Nombre Social	RUT/DNI /Pasaporte	Género ¹	Fecha Nacimiento (DD, MM, AAAA)	Nacionalidad ²	Estado Civil ³	Discapacidad (Si/No)	Pueblo originario (Si/No)	Comuna habitacional	Nivel educativo más alto alcanzado	Correo de contacto personal	Teléfono de contacto personal

¹ Se debe indicar en función de las siguientes categorías: Femenina, Transfemenina, Masculina, Transmasculina, No binaria, Otra, Prefiero no decirlo, No sabe/No responde.

² Categorías: Chilena, Extranjera.

³ Categorías: Soltera/o, Casada/o, Divorciada/o, Conviviente Civil, Viuda/o, Separada/o Judicialmente.



3. Identifique el nombre del coordinador/a del CAP.

--



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 17: Ficha Actividades de Sensibilización y Formación



FICHA REGISTRO DE ACTIVIDADES "SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN" PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

- IDENTIFICACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN**

Completar la información solicitada a continuación, correspondiente a los datos de la organización participante:

Nombre		
Región en la que se ubica		
Comuna en la que se ubica		
Tipo de organización	Social	Educativa

- ACTIVIDADES MÓDULO DE HERRAMIENTA 1 "SENSIBILIZACIÓN Y CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA, ENFOQUE DE GÉNERO Y MASCULINIDADES"**

Repetir las tablas en función de la cantidad de actividades realizadas en el Módulo 2.

Nombre actividad		
Objetivo		
Fecha de realización		
Tipo de actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Charla o seminario	
	Capacitación	
	Taller Participativo	
	Actividad artística-cultural o creativa	
	Actividad de debate o reflexiva	
	Excursión o salida de campo	



	Otro		
	¿Cuál?:		
Formato actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Presencial	Remota	Híbrida
Temática abordada (Marque con una X la o las alternativas correspondientes)	A) El género: Roles, estereotipos y prejuicios de género		
	B) Elementos centrales para comprender la Violencia de Género		
	C) El movimiento LGBTIQ+ y las nuevas comunidades Queer		
	D) Masculinidades		
	E) Violencia contra la mujer		
	Otra		
	¿Cuál?:		

N° de personas participantes por actividad según género	Femenina	
	Transfemenina	
	Masculina	
	Transmasculina	
	No binaria	
	Otra	
	Prefiere no decirlo	
	No sabe/No responde	
Total		



OBSERVACIONES DE LA ACTIVIDAD (En caso de ser necesario).

- **ACTIVIDADES MÓDULO DE HERRAMIENTA 2 "PRESENCIA DE REDES QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ATENCIÓN ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO"**

Repetir las tablas en función de la cantidad de actividades realizadas en el Módulo 2.

Nombre actividad		
Objetivo		
Fecha de realización		
Tipo de actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Charla o seminario	
	Capacitación	
	Taller Participativo	
	Actividad artística-cultural o creativa	
	Actividad de debate o reflexiva	
	Excursión o salida de campo	
	Otro	
	¿Cuál?:	



Formato actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Presencial	Remota	Híbrida
Temática abordada (Marque con una X la o las alternativas correspondientes)	A) Modelo de intervención de la unidad de violencia de género		
	B) Prevención y trabajo en red a lo largo del ciclo vital		
	C) Trabajo comunitario en Red con enfoque de género		
	Otra		
	¿Cuál?:		

OBSERVACIONES DE LA ACTIVIDAD (En caso de ser necesario).



• **ACTIVIDADES MÓDULO DE HERRAMIENTA 3 "PARTICIPACIÓN COMUNITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO"**

Repetir las tablas en función de la cantidad de actividades realizadas en el Módulo 3.

Nombre actividad			
Objetivo			
Fecha de realización			
Tipo de actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Charla o seminario		
	Capacitación		
	Taller Participativo		
	Actividad artística-cultural o creativa		
	Actividad de debate o reflexiva		
	Excursión o salida de campo		
	Otro		
	¿Cuál?:		
Formato actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Presencial	Remota	Híbrida
Temática abordada (Marque con una X la o las alternativas correspondientes)	A) Participación Comunitaria		
	B) Liderazgo comunitario		
	C) Participación e interculturalidad		
	Otra		
	¿Cuál?:		



OBSERVACIONES DE LA ACTIVIDAD (En caso de ser necesario).

- **ACTIVIDADES MÓDULO DE HERRAMIENTA 4 "ESTRATEGIAS DE DETECCIÓN TEMPRANA DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO"**

Repetir las tablas en función de la cantidad de actividades realizadas en el Módulo 4.

Nombre actividad			
Objetivo			
Fecha de realización			
Tipo de actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Charla o seminario		
	Capacitación		
	Taller Participativo		
	Actividad artística-cultural o creativa		
	Actividad de debate o reflexiva		
	Excursión o salida de campo		
	Otro		
	¿Cuál?:		
Formato actividad (Marque con una X la	Presencial	Remota	Híbrida



alternativa correspondiente)			
Temática abordada (Marque con una X la o las alternativas correspondientes)	A) Construcción de relaciones libres de violencia		
	B) Detección, respuesta y referenciación en situaciones de violencia de género		
	Otra		
	¿Cuál?:		

OBSERVACIONES DE LA ACTIVIDAD (En caso de ser necesario).



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 18: Ficha Actividades Plan de Trabajo



**FICHA REGISTRO DE ACTIVIDADES "PLAN DE TRABAJO"
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO**

• **IDENTIFICACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN**

Completar la información solicitada a continuación, correspondiente a los datos de la organización participante:

Nombre		
Región en la que se ubica		
Comuna en la que se ubica		
Tipo de organización	Social	Educativa

• **ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA ORGANIZACIÓN EN FUNCIÓN DE SU PLAN DE TRABAJO**

Repetir las tablas en función de la cantidad de actividades realizadas en el Plan de Trabajo.

Nombre actividad		
Objetivo		
Fecha de realización		
Tipo de actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Charla o seminario	
	Capacitación	
	Taller Participativo	
	Actividad artística-cultural o creativa	
	Actividad de debate o reflexiva	
	Excursión o salida de campo	
	Campaña comunicacional	



	Intervención urbana			
	Feria preventiva			
	Otro			
	¿Cuál?:			
Formato actividad (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Presencial	Remota	Híbrida	
Módulo de herramienta a la que tributa la actividad (Marque con una X la o las alternativas correspondientes)	1) Sensibilización y conocimiento sobre la violencia, enfoque de género y masculinidades			
	2) Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante violencia de género			
	3) Participación comunitaria con enfoque de género			
	4) Estrategias de detección temprana de las violencias de género			

N° de personas participantes por actividad según género	Femenina		
	Transfemenina		
	Masculina		
	Transmasculina		
	No binaria		
	Otra		
	Prefiere no decirlo		
	No sabe/No responde		
Total			



¿El objetivo de la actividad se cumplió? (Marque con una X la alternativa correspondiente)	Si	No
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD REALIZADA		



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 19: Lista de asistencia



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 20: Set de Herramientas Lúdicas

HERRAMIENTA N°1



¿Cuál es el objetivo?

Actividad lúdica que busca facilitar la reflexión sobre los roles, estereotipos y prejuicios de género.

¿Cómo se utiliza?

1. A cada integrante se le entrega una tarjeta, donde aparecen frases sobre los roles, estereotipos y prejuicios de género.
2. Se le solicita a cada participante que ubique la frase en la tabla que se presenta a continuación según su grado de acuerdo.
3. A medida que van ubicando las frases en la tabla, el equipo territorial debe ir facilitando la reflexión crítica respecto a las frases de las tarjetas e ir complementando con los contenidos de la dimensión 1 de la Caja de Herramientas.



Mitos sobre roles y estereotipos de género

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
<p>25 tarjetas que tendrán escritas frases relacionadas con los roles, estereotipos y prejuicios en torno al género.</p>	<p>Cada tarjeta debe medir 20x13 cm. Debe estar impresa en opalina y contar con un velcro en la parte posterior¹.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1upXD71YQqL4tDbXWwTSs73t6nnm8jX/view?usp=sharing</p>
<p>Tela PVC que contará con el diseño de una tabla comparativa con tres columnas donde al inicio de cada una tendrá iconos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visto bueno. • Cruz y signo de interrogación respectivamente. 	<p>La tela debe ser de material PVC, medir 1x1.5 metros. Debe contar con hilo para colgarla².</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1EqC93fRN8nRsR3dfHBGOdyDfGVVHyd2T/view?usp=sharing</p>

¹ Sugerencia para pegar: pegamento masilla como Uhu Patafix (se necesita solo en una de las superficies).

² Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1](#). [Opción 2](#).

Anexos

Contenidos de las tarjetas:

1. Los hombres deben ser los principales proveedores económicos del hogar.

2. Las mujeres son naturalmente más sensibles y cariñosas que los hombres.

3. Los niños tienen mayor facilidad para desarrollar habilidades matemáticas.

4. Todas las mujeres están más preparadas para cuidar a niños y niñas.

5. Las personas bisexuales están indecisas.

6. Distribuir las labores domésticas de manera justa contribuye a la equidad de género.

7. A las niñas hay que regalarles maquillaje y muñecas.

8. Los hombres son mejores liderando equipos porque las mujeres son más inestables.

9. Las mujeres que no quieren ser madres son egoístas.

10. Las mujeres que practican boxeo son lesbianas.

11. Los padres deben involucrarse activamente en el trabajo de crianza de sus hijos e hijas.

12. “Los hombres gay tienen buen gusto en la ropa y la decoración”

13. La minería es una actividad exclusiva para hombres.

14. La violencia de género no afecta a muchas personas, es un problema de una minoría de mujeres.

15. La violencia contra las mujeres consiste solo en el abuso físico.

16. La violencia contra la mujer ocurre solo en familias de escasos recursos.

17. La violencia es una momentánea pérdida de control.

18. El alcohol y las drogas causan la violencia.

19. A las mujeres abusadas les gusta ser maltratadas. De lo contrario, se alejarían de sus agresores.

20. Las víctimas de maltrato se lo buscan, algo hacen para provocar al hombre.

21. Los hombres que maltratan a las mujeres tienen algún tipo de enfermedad mental.

22. Los abusos sexuales y las violaciones ocurren en lugares peligrosos y oscuros y el atacante siempre es un desconocido.

23. La conducta violenta es algo innato del ser humano.


24. La violencia contra las mujeres si no implica violación o golpes no es grave.


25. Las consecuencias de la violencia son iguales cuando la ejerce un hombre que una mujer.

Diseño “Tabla mitos sobre las violencias de género”


TABLA Mitos sobre roles y estereotipos de género

¿QUÉ OPINAS DE LAS SIGUIENTES FRASES?






Estoy de acuerdo




Tengo dudas

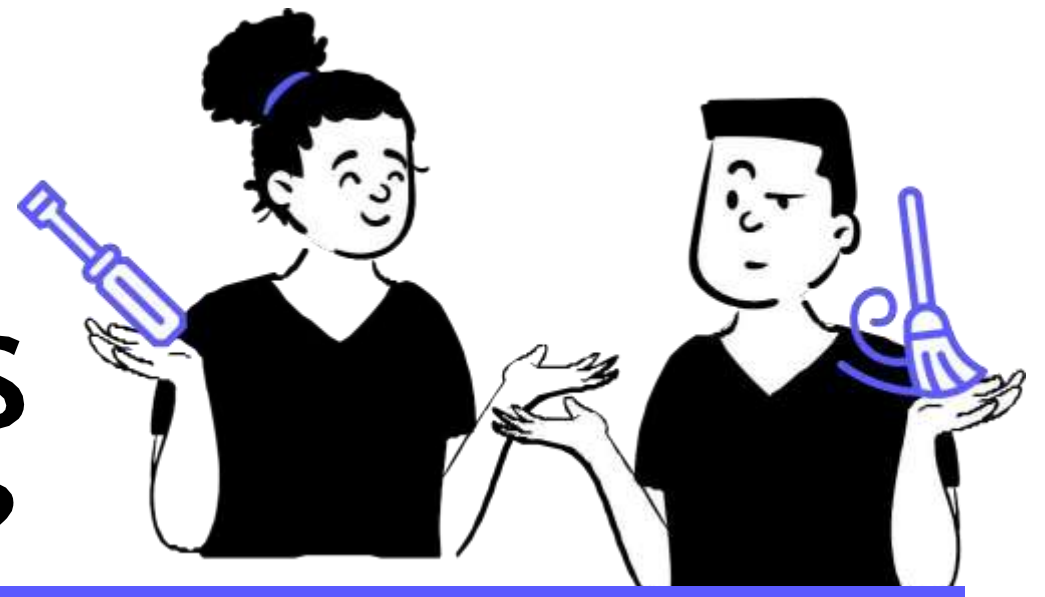


Estoy en desacuerdo

1. Los hombres deben ser los principales proveedores de la familia.

2. Las mujeres son naturalmente más sensibles y amables que los hombres.





¿QUÉ OPINAS DE LAS SIGUIENTES FRASES?



Estoy de acuerdo



Tengo dudas



Estoy en desacuerdo

» **1. Los hombres deben ser los principales proveedores económicos del hogar.**



» 2. Las mujeres son naturalmente más sensibles y cariñosas que los hombres.



» 3. Los niños tienen mayor facilidad para desarrollar habilidades matemáticas.



» **4. Todas las mujeres
están más preparadas
para cuidar a niños y
niñas.**



» 5. Las personas bisexuales están indecisas.



» **6. Distribuir las labores domésticas de manera justa contribuye a la equidad de género.**



» 7. A las niñas hay que regalarles maquillaje y muñecas.



» **8. Los hombres son mejores liderando equipos porque las mujeres son más inestables.**



» 9. Las mujeres que no quieren ser madres son egoístas.



» 10. Las mujeres que practican boxeo son lesbianas.



» **11. Los padres deben involucrarse activamente en el trabajo de crianza de sus hijos e hijas.**



» 12. “Los hombres gay tienen buen gusto en la ropa y la decoración”



» 13. La minería es una actividad exclusiva para hombres.



» **14. La violencia de género no afecta a muchas personas, es un problema de una minoría de mujeres.**



» 15. La violencia contra las mujeres consiste solo en el abuso físico.



» 16. La violencia contra la mujer ocurre solo en familias de escasos recursos.



» 17. La violencia es una momentánea pérdida de control.



» 18. El alcohol y las drogas causan la violencia.



» **19. A las mujeres abusadas les gusta ser maltratadas. De lo contrario, se alejarían de sus agresores.**



» **20. Las víctimas de maltrato se lo buscan, algo hacen para provocar al hombre.**



» **21. Los hombres que maltratan a las mujeres tienen algún tipo de enfermedad mental.**



» **22. Los abusos sexuales y las violaciones ocurren en lugares peligrosos y oscuros y el atacante siempre es un desconocido.**



» **23. La conducta violenta es algo innato del ser humano.**



» **24. La violencia contra las mujeres si no implica violación o golpes no es grave.**



» **25. Las consecuencias de la violencia son iguales cuando la ejerce un hombre que una mujer.**



HERRAMIENTA N°2



Set de Herramientas Lúdicas | PPVG • SERNAMEG

¿Cuál es el objetivo?

Actividad lúdica que busca facilitar la comprensión sobre elementos centrales para la comprensión de las diversidades sexogenéricas.

¿Cómo se utiliza?

1. Al grupo se le entregan las tarjetas, donde aparecen algunos conceptos.
2. Se le solicita que ubiquen los conceptos en el “Unicornio de la diversidad” para explicar su significado.
3. A medida que van ubicando los conceptos en el “Unicornio de la diversidad”, el equipo territorial debe ir facilitando la comprensión de los conceptos complementando con los contenidos de la dimensión uno de la Caja de Herramientas.



Unicornio de la diversidad

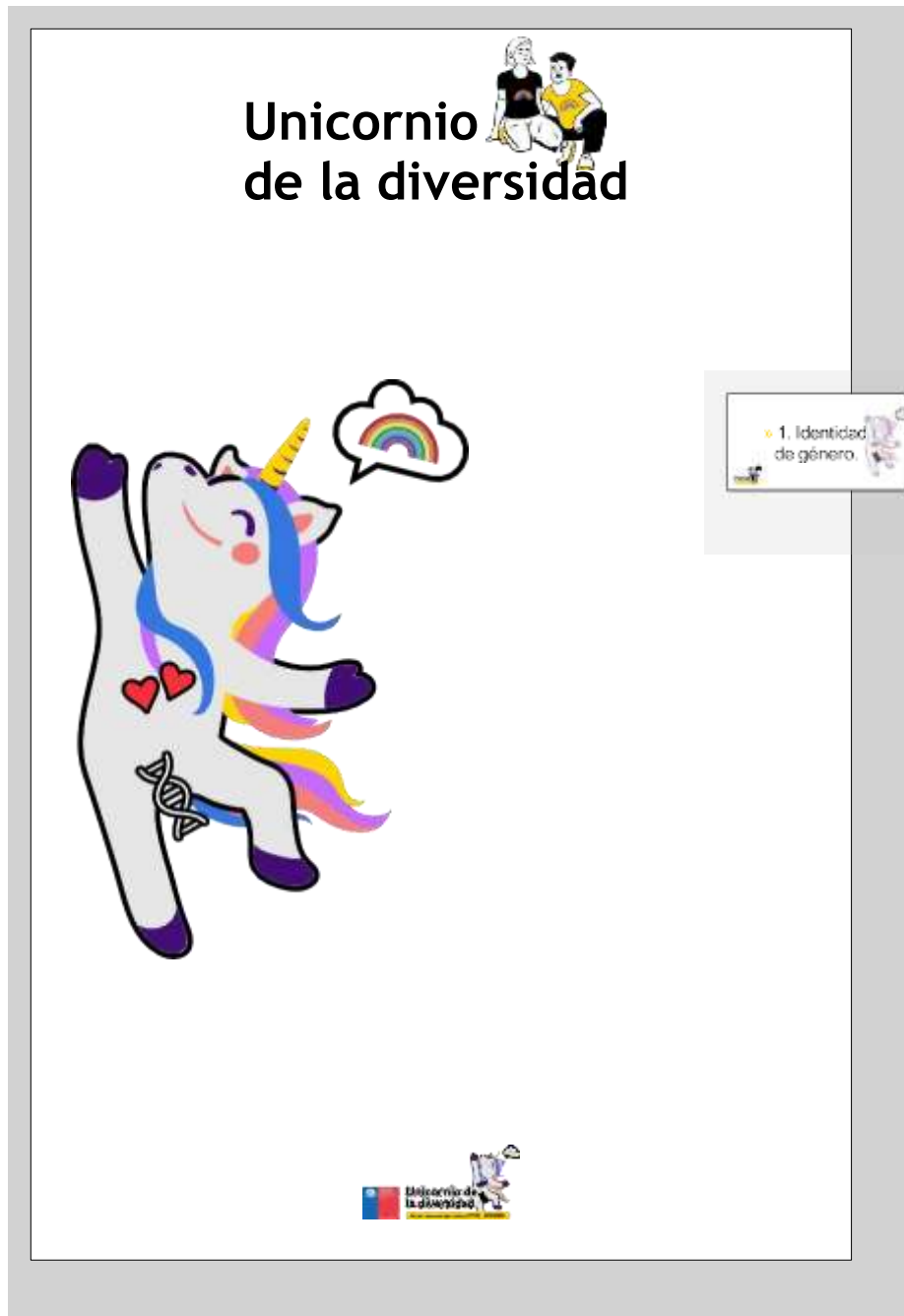
Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
Tela PVC que contará con el diseño del unicornio de la diversidad.	La tela debe ser de material PVC, medir 60x90 cm , y contar con hilo para poder colgarla ¹ .	https://drive.google.com/file/d/1B-tfrvywW6ur8eF8aVteNrYGGjw-yopu/view?usp=sharing
15 tarjetas con conceptos centrales para la comprensión de las diversidades sexogéneras.	Cada tarjeta debe medir 13x7 cm . Debe estar impresa ² en opalina y contar con un velcro en la parte posterior.	https://drive.google.com/file/d/17Xz_ZJLZZrDzphQauEvkVhR8nQUcKDml/view?usp=sharing

¹ Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1.](#) [Opción 2.](#)

² Se sugiere plastificar las tarjetas.

Anexos

Diseño del “Unicornio de la diversidad”



Contenidos de las tarjetas:

1. identidad de género.	» 1. Identidad de género.
2. expresión de género.	» 2. expresión de género.
3. sexo asignado al nacer.	» 3. sexo asignado al nacer.
4. Orientación sexual.	» 4. Orientación sexual.
5. Cisgénero.	» 5. Cisgénero.
6. Transgénero.	» 6. Transgénero.
7. Lesbiana.	» 7. Lesbiana.
8. Gay.	» 8. Gay.
9. Bisexual.	» 9. Bisexual.
10. Homosexual.	» 10. Homosexual.
11. Pansexual.	» 11. Pansexual.
12. Demisexual.	» 12. Demisexual.
13. Intersex.	» 13. Intersex.
14. No binario.	» 14. No binario.
15. Asexual.	» 15. Asexual.

Unicornio de la diversidad



» 1. Identidad de género.



» 2. expresión de género.



» 3. sexo asignado al nacer.



» 4. Orientación sexual.



» 5. Cisgénero.



» 6. Transgénero.



» 7. Lesbiana.



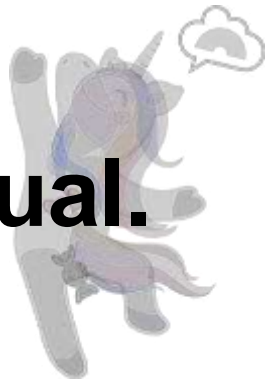
» 8. Gay.



» 9. Bisexual.



» 10. Homosexual.



» 11. Pansexual.



» 12. Demisexual.



» 13. Intersex.



» 14. No binario.



» 15. Asexual.



HERRAMIENTA N°3



¿Cuál es el objetivo?

Actividad lúdica que busca facilitar la comprensión sobre los tipos y manifestaciones de las violencias de género.

¿Cómo se utiliza?

1. Al grupo se le entregan las tarjetas donde aparecen algunas manifestaciones de las violencias de género.
2. Cada participante debe escoger una tarjeta, ubicarla en el iceberg de la violencia de género y señalar ejemplos cercanos a su realidad territorial donde se exprese ese tipo de violencia.
3. A medida que van ubicando los conceptos en el iceberg de las violencias de Género, el equipo territorial debe ir facilitando la comprensión de los conceptos complementando con los contenidos de la dimensión uno de la Caja de Herramientas .



Efecto iceberg de las violencias

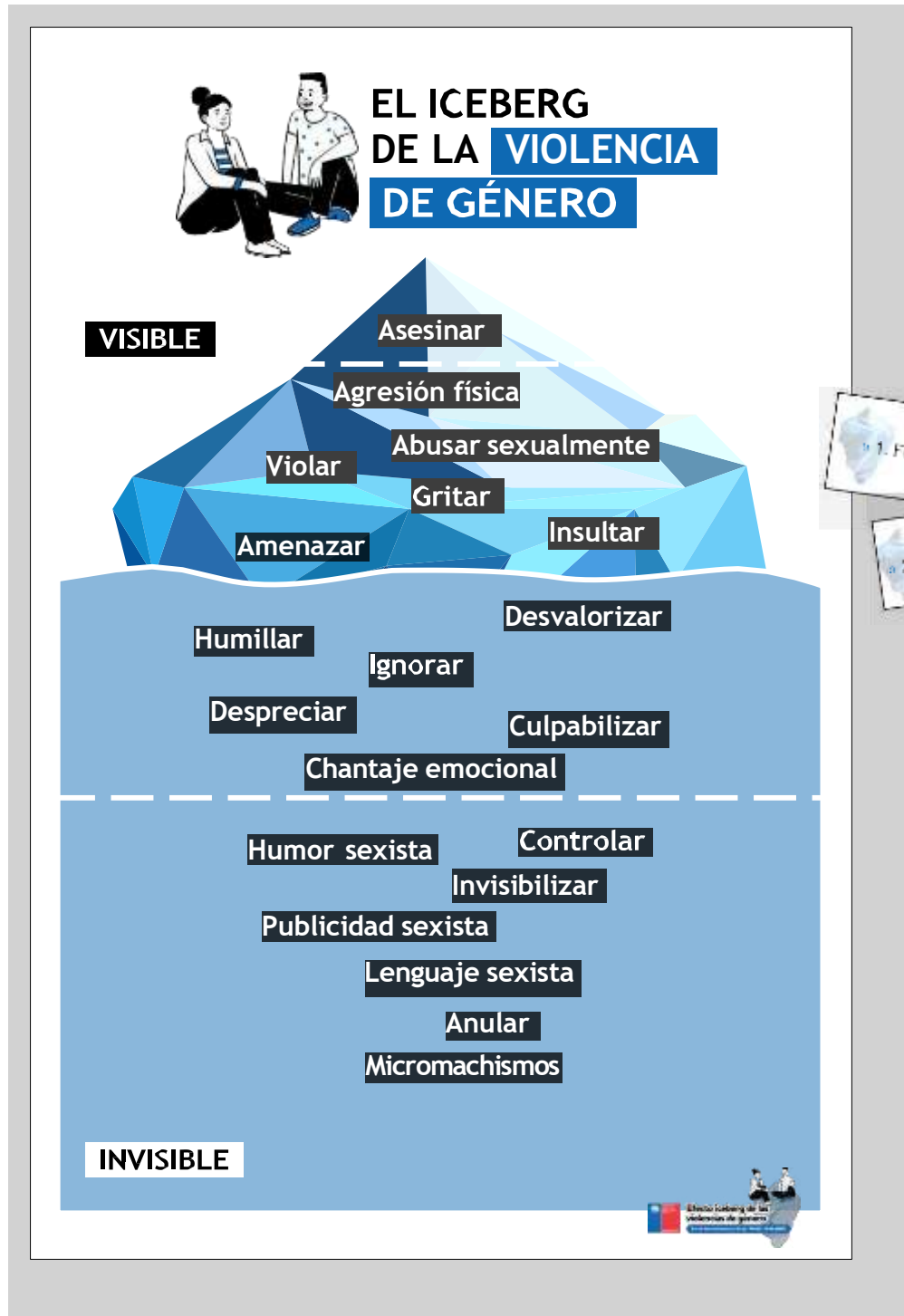
Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
Tela PVC que contará con el diseño del efecto iceberg de las violencias.	La tela debe ser de PVC, medir 60x90 cm , y contar con hilo para poder colgarse ¹ .	https://drive.google.com/file/d/1F063QA7NRPfMXPzehamqll8djM2s74i6/view?usp=sharing
20 tarjetas con expresiones de la violencia de género.	Cada tarjeta debe medir 13x7 cm , estar impresa en opalina y contar con un velcro en la parte posterior ² .	https://drive.google.com/file/d/13iXKB0NShnKZXistVWtl3a65UPCX9yWD/view?usp=sharing

¹ Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1](#), [Opción 2](#).

² Sugerencia para pegar: pegamento masilla como Uhu Patafix (se necesita solo en una de las superficies).

Anexos

Diseño iceberg de las violencias de género:



Tarjetas expresiones de la violencia de género:

1. Femicidio.	 » 1. Femicidio.
2. Abuso sexual.	 » 2. Abuso sexual.
3. Violación.	 » 3. Violación.
4. Amenazas.	 » 4. Amenazas.
5. Chantaje emocional.	 » 5. Chantaje emocional.
6. Ignorar.	 » 6. Ignorar.
7. Humillar.	 » 7. Humillar.
8. Publicidad sexista.	 » 8. Publicidad sexista.
9. Insultos.	 » 9. Insultos.
10. Violencia digital.	 » 10. Violencia digital.
11. Humor sexista.	 » 11. Humor sexista.
12. Agresión física.	 » 12. Agresión física.
13. Inducción al suicidio.	 » 13. Inducción al suicidio.
14. Acoso sexual.	 » 14. Acoso sexual.

15. Despreciar.



16. Lenguaje sexista.



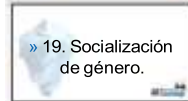
17. Mitos del amor romántico.



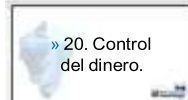
18. Culpar.



19. Socialización de género.



20. Control del dinero.



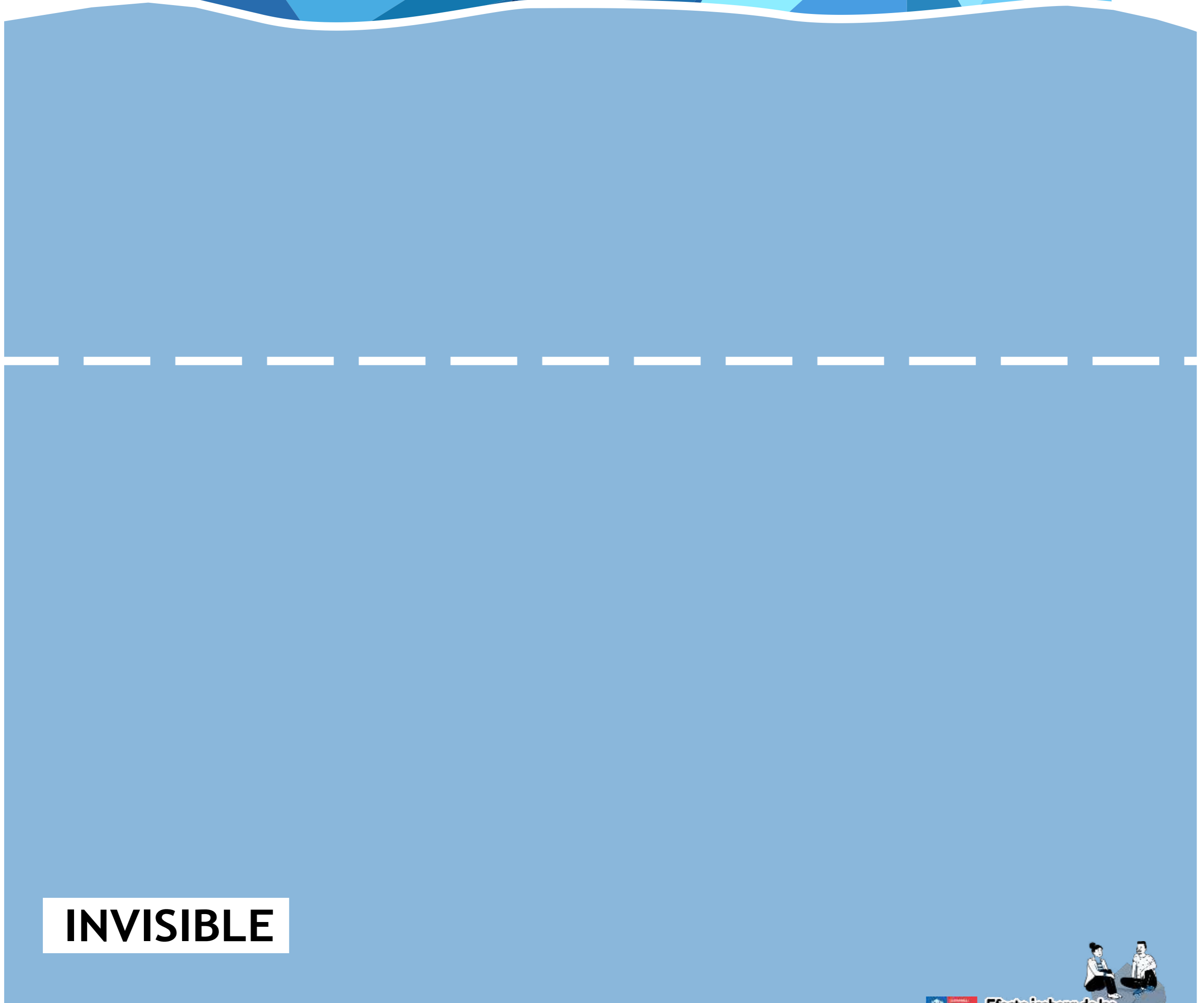


EL ICEBERG DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

VISIBLE



INVISIBLE



**Efecto iceberg de las
violencias de género**

Set. de Herramientas Lúdicas | PPGV - SERNAMEG





» 1. Femicidio.





» 2. Abuso sexual.





3. Violación.





» 4. Amenazas.





» 5. Chantaje emocional.





6. Ignorar.





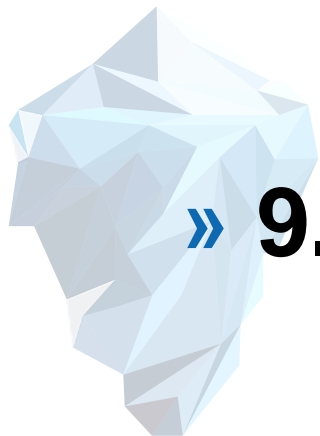
» 7. Humillar.





» 8. Publicidad sexista.





9. Insultos.





10. Violencia digital.





11. Humor sexista.





12. Agresión física.





» 13. Inducción al suicidio.





14. Acoso sexual.





»» 15. Despreciar.





16. Lenguaje sexista.





» 17. Mitos del amor romántico.





18. Culpar.





» 19. Socialización de género.





» 20. Control del dinero.



HERRAMIENTA N°4



¿Cuál es el objetivo?

Alternativa lúdica para la aplicación de la dimensión dos de la pauta de medición sobre la obtención de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educativas participantes del programa.

¿Cómo se utiliza?

De forma grupal se identifican las actorías clave para la prevención de las violencias de género en el territorio y su ubicación de acuerdo al rol en un mapa que considere: rol núcleo, rol directo y rol indirecto*.

* Para mayor detalle revisar el documento [“Ejercicios para la aplicación de las pautas de evaluación”](#) (SernamEG, 2024).



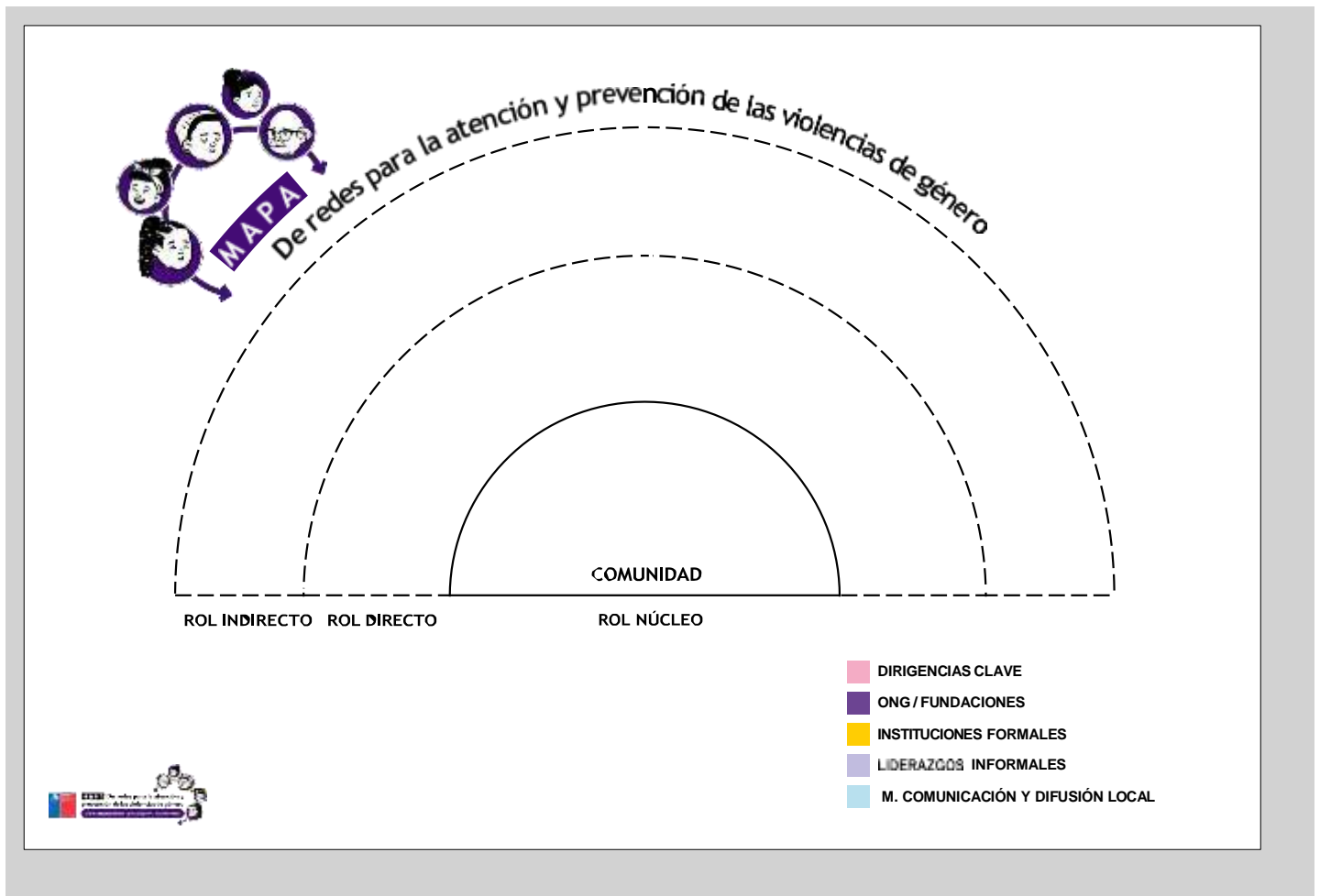
Mapa de redes para atención y prevención de las violencias de género

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
<p>Tela PVC que contará con el diseño un Mapa, que permitirá identificar actorías clave para la prevención y atención de las violencias de género, así como su grado de vinculación con la temática.</p>	<p>La tela debe ser de PVC, medir 1x1.5 metros y contar con hilo para colgarla¹.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1yKZ3vGUpXsUYNxYjiRhHf1dmHsubFP2i/view?usp=sharing</p>

1 Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1.](#) [Opción 2.](#)

Anexo

Diseño Mapa de Redes para la Atención y Prevención de las Violencias de Género





- DIRIGENCIAS CLAVE
- ONG / FUNDACIONES
- INSTITUCIONES FORMALES
- LIDERAZGOS INFORMALES
- M. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN LOCAL

HERRAMIENTA N°5



¿Cuál es el objetivo?

Alternativa lúdica para la aplicación de la dimensión tres (participación comunitaria con enfoque de género) de la pauta de medición sobre la obtención de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

¿Cómo se utiliza?

1. Para iniciar el juego debe haber mínimo dos participantes y alguien que modere (se recomienda que sea parte del equipo territorial).
2. Cada participante debe tener una ficha que irá avanzando por el tablero a medida que lanza los dados*.
3. Al avanzar por el tablero pueden caer en tres tipos de casillas (injusticias de género, preguntas de conocimientos y/o trabajo colaborativo), donde tendrán que responder ciertas preguntas o realizar dinámicas para poder continuar el camino del liderazgo comunitario.
4. Cada participante tendrá dos comodines que podrá utilizar para responder algunas preguntas del juego.
5. Gana la dupla o participante que primero llegue a la meta.

*En caso de que sean más de seis personas jugando, se recomienda que jueguen en duplas, es decir, que cada pareja vaya moviendo una ficha por el tablero.



Juego de mesa “Camino del liderazgo comunitario”

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
1 tablero con el diseño del juego.	Tablero de 50x60 cm, en PVC de 3 mm, de espesor.	https://drive.google.com/file/d/1dJymmu5KsLUsgRxdO9r7nmWcZmfaHEIN/view?usp=sharing
60 tarjetas cuadradas de cuatro tipos: <ul style="list-style-type: none"> • injusticias de género, • preguntas de conocimiento, • trabajo colaborativo y • comodines. 	15 tarjetas impresas con el diseño correspondiente a su tipo de 7x7 cm, cada una en opalina o cartón ¹ .	https://drive.google.com/file/d/1Mvf3a7jpxlipAqyol7bkW6ltX4IDoKEt/view?usp=sharing
4 dados.	Dados punta redonda de color blanco con medida 16 mm.	
6 fichas o pieza de colores diferentes que represente a cada jugador ² .		

¹ Se sugiere plastificar las tarjetas.

² Sugerencia para las ficha de jugador.

Anexos

Diseño Tablero

INJUSTICIAS DE GÉNERO

Con un grupo de compañeras de colegio que él debe formar un comité de estudiantes, sin embargo, la dirección indica que las mujeres no deben dedicarse a la política.

Retrocede 2 espacios

CONOCIMIENTOS

¿Qué es la participación comunitaria? (Indica al menos tres características)

Avanza 1 espacio

Permanece en el lugar

TRABAJO COLABORATIVO

Escoge una persona del equipo y dale alguna característica positiva que aporte al CAP.

Avanza 2 espacios

Retrocede 1 espacio

COMODIN

Pide ayuda a un compañero o compañera para responder la pregunta.

Tarjetas

INJUSTICIAS DE GÉNERO

CONOCIMIENTOS

TRABAJO COLABORATIVO

COMODIN

Inicio

Avanza 3

CONOCIMIENTOS

INJUSTICIAS DE GÉNERO

TRABAJO COLABORATIVO

Avanza 2

TRABAJO COLABORATIVO

CONOCIMIENTOS

CONOCIMIENTOS

Avanza 2

CONOCIMIENTOS

Avanza 2

TRABAJO COLABORATIVO

INJUSTICIAS DE GÉNERO

TRABAJO COLABORATIVO

COMODIN

Pierdes 1 Turno

Avanza 2

TRABAJO COLABORATIVO

Pierdes 1 Turno

Meta

JUEGO DE MESA Camino del liderazgo comunitario

Set de Herramientas Lúdicas | PPVG • SERNAMEG

Tipos de Tarjetas



15 Tarjetas de INJUSTICIAS DE GÉNERO:

Estas tarjetas están orientadas a visibilizar situaciones donde ocurre discriminación por motivos de género y también acciones que se pueden realizar para abordarlas.

N°	Contenido por Tarjeta	Acción
1.	Con un grupo de compañeras de colegio quisiste formar un centro de estudiantes, sin embargo, la dirección indicó que las mujeres no deben dedicarse a la política.	Retrocede 2 espacios.
2.	Quieres asistir a la reunión mensual de la junta de vecinos, pero tu hijo se enfermó y el padre no quiere cuidarlo porque dice que esa es tarea de las mujeres.	Retrocede 1 espacio.
3.	Eres un hombre trans y quieres participar en la división masculina del club de fútbol de la comuna, pero te niegan la incorporación.	Retrocede 2 espacios.
4.	Quieres participar de un taller de tejido organizado por un grupo de emprendedoras, sin embargo, te niegan el acceso porque creen que las mujeres migrantes no tienen las habilidades necesarias para elaborar ese tipo de productos.	Retrocede 2.
5.	Formas parte de la directiva de tu junta de vecinos, donde cada vez que tratas de coordinar una actividad eres tildada de “loca”, sin embargo, cuando lo realiza el presidente lo consideran un “buen líder”.	Retrocede 2
6.	Eres dirigente de una junta de vecinos y has sido capaz de motivar e inspirar a tu comunidad para trabajar en pos de la prevención de las violencias de género.	Avanza 2.

7.	La directiva de tu club de adulto mayor tuvo un conflicto. Como presidenta fuiste capaz de gestionarlo de manera empática, constructiva y con comunicación efectiva.	Avanza 2
8.	Como centro de estudiantes propusieron realizar una jornada sobre consentimiento y violencia sexual, sin embargo, la dirección del colegio indicó que esos son temas de mujeres y que se deben abordar en la casa.	Retrocede 2.
9.	En el comité de seguridad en que participas las mujeres se dedican exclusivamente a organizar los almuerzos comunitarios y cuidar a niñas y niños, mientras que los hombres son quienes negocian con las autoridades.	Retrocede 2.
10.	Quieres ser la tesorera de la directiva de un club deportivo, sin embargo, tus compañeros no están de acuerdo porque plantean: “Los números y las cuentas no son cosas de mujeres”.	Retrocede 2.
11.	El comité de vivienda del que formas parte organizó un taller sobre roles y estereotipos de género.	Avanza 2.
12.	En la organización de emprendedoras que lideras, las decisiones se toman de manera democrática fomentando la participación inclusiva.	Avanza 2.
13.	Algunos hombres de tu barrio decidieron no participar en la organización de la navidad comunitaria de la junta de vecinos, porque les parece una actividad que deben realizar las mujeres.	Retrocede 2.
14.	En la organización de mujeres que participas organizaron un conversatorio para reconocer a las mujeres líderes en tu barrio.	Avanza 2.
15.	La agrupación cultural en que participas organizó una completada para recaudar fondos, donde todas y todos contribuyeron de manera equilibrada en la cocina.	Avanza 2.



15 Tarjetas de preguntas de CONOCIMIENTOS:

Estas tarjetas se focalizan en aspectos teóricos de la dimensión tres de “Participación Comunitaria con Enfoque de Género”.

Contenido por Tarjeta	Posibles Respuestas	Acción
<p>1.</p> <p>¿Qué es la participación comunitaria? (Indica al menos tres características)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes se organizan para elaborar propuestas en pos del bien común y las necesidades propias de cada comunidad. • Requiere de un alto compromiso, colaboración y responsabilidad. • Importancia del trabajo en red y la sinergia con actorías del territorio. • Transparencia y rendición de cuentas. • Promover que todas las voces sean escuchadas (inclusión amplia de la diversidad). • Empoderamiento y fomento de la autonomía. 	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>
<p>2.</p> <p>Menciona dos niveles de la participación comunitaria e indica un ejemplo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de información: Las personas de la comunidad son informadas por las instituciones sobre las decisiones tomadas. Sus integrantes pueden participar en las acciones y son guiados por quienes tomaron las decisiones y planificaron las actividades. • Nivel de consulta: La comunidad puede expresar su parecer frente a un determinado asunto y comentar en función de sus intereses. Los aportes pueden ser considerados para ajustar la propuesta presentada. • Nivel de decisión: Participación de la comunidad, de manera que sus opiniones y consultas se incorporen dentro de las decisiones finales. • Nivel de gestión: Supone que las comunidades poseen las competencias y los recursos para el manejo autónomo de ciertas esferas de la vida cotidiana y de la toma de decisiones. 	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>

3.	<p>Los cuidados y el trabajo doméstico han quedado históricamente relegado a las mujeres. ¿De qué manera crees que esto afecta en la participación comunitaria?</p> <p>Entrega un ejemplo cercano a tu realidad territorial.</p>	<p>Respuesta esperada: Se espera que quienes participan sean capaz de reconocer alguna situación cercana donde los roles de género asociados al cuidado y el trabajo doméstico hayan influido en la participación de las mujeres. Por ejemplo: Una mujer no pudo asistir a la reunión del comité de seguridad, porque debió quedarse cuidando a su padre enfermo.</p>	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>
4.	<p>Da un ejemplo de una injusticia o brecha de género que repercuta en la participación comunitaria.</p>	<p>Respuesta esperada: Algún ejemplo de mayor cantidad de hombres en cargos de poder y/o dificultades de las mujeres para participar en instancias comunitarias por los cuidados.</p>	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>
5.	<p>Nombra 3 características del buen liderazgo.</p>	<p>Respuestas deben ser concordantes a las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión clara y movilizadora. • Comunicación efectiva, abierta y transparente. • Capacidad de toma de decisiones oportunas y basadas en información relevante. • Empatía. • Capacidad para motivar e inspirar a su equipo. • Resolución de conflictos y la gestión de situaciones difíciles. 	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>
6.	<p>Verdadero o falso “Los estereotipos de género no afectan el ejercicio del liderazgo”.</p> <p>Justifique con un motivo su respuesta.</p>	<p>Respuesta esperada: Mencionar cómo afectan los estereotipos de género en el liderazgo, indicando ejemplos tales como: que las mujeres son cambiantes, inestables, inseguras y débiles mientras que los hombres son decididos, tranquilos, lúcidos y equilibrados.</p>	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>

7.	<p>De las siguientes alternativas indique la correcta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “La conciliación del trabajo y la familia en Chile funciona para todas las personas”. • “Personas de la diversidad sexogenérica poseen las mismas capacidades para ejercer un buen liderazgo que quien no es parte de dicha comunidad”. • “Para ser una persona que ejerce un buen liderazgo debo ocultar mis valores personales”. 		<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>
8.	<p>Menciona tres herramientas que facilitan el trabajo colectivo en tu organización.</p>	<p>Posibles respuestas, acorde a la realidad de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva. • Colaboración. • Empatía. • Toma de decisiones consensuada. • Gestión de conflictos. • Flexibilidad y adaptabilidad. 	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>
9.	<p>¿De qué manera se puede promover la prevención de las violencias de género en las comunidades? (Señala al menos dos ejemplos).</p>	<p>Respuestas esperadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la democracia dentro de las organizaciones, fomentando una representación con equidad de género en los espacios de toma de decisiones y en el ejercicio del liderazgo. • Desarrollar acciones de sensibilización sobre los estereotipos de género y el fomento y valorización de la diversidad como un valor. • Reconocer y valorar el trabajo no remunerado realizado por las mujeres y promover la corresponsabilidad en el cuidado y las responsabilidades del hogar. • Brindar capacitación y apoyo para el desarrollo de habilidades de liderazgo y participación. • Garantizar la transparencia en el uso de los recursos y un acceso equitativo a información y oportunidades para todas las personas de la comunidad. 	<p>Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.</p>

10.	Indica al menos 3 características del enfoque intercultural .	<p>Respuesta esperada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la diversidad como un derecho. • Evita las jerarquías entre distintas culturas y las reconoce a todas como valiosas. • No es la simple convivencia entre grupos culturales, sino que apuesta por la convivencia basada en el respeto, la igualdad e inclusión. • Promueve cambios en las dinámicas de exclusión, desigualdad y falta de visibilidad que se dan en determinadas culturas sin representatividad. • comprende que en cualquier sociedad las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas. 	Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.
11.	Da ejemplos de las barreras y desafíos que puede tener una mujer migrante para participar en espacios de toma de decisión política y/o comunitaria.	<p>Respuesta esperada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discriminación y estigma, falta de representación, barreras lingüísticas y/o culturales y desigualdad de oportunidades. 	Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.
12.	Da ejemplos de las barreras y desafíos que puede tener una mujer que viva en una zona rural para participar en espacios de toma de decisión política y/o comunitaria.	<p>Respuesta esperada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de acceso a la tierra, estar a cargo del trabajo doméstico, dificultad para acceder a líneas de crédito ofrecidas por el estado, poca tecnología adaptada a la realidad de las actividades productivas de las mujeres campesinas, etc. 	Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.
13.	En la junta de vecinos en que participas, un socio le dice a una mujer que acaba de llegar al barrio: "Las colombianas vienen a robarnos el trabajo, no quiero que participe de la junta de vecinos que es solo para chilenos". ¿Cómo abordarías esta situación? propone dos acciones a corto y largo plazo.	<p>Respuesta esperada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las acciones propuestas deben incorporar el enfoque de interculturalidad que apuesta por la convivencia entre diferentes grupos culturales, basándose en el respeto, la igualdad, inclusión y la transformación de las dinámicas de exclusión y discriminación. 	Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.

14.	En el colegio en que trabajas has escuchado algunos comentarios de estudiantes de tercero medio, donde sexualizan a un grupo de compañeras migrantes. ¿Qué acciones podrían realizar para abordar esta situación y prevenir que vuelva a ocurrir?		Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.
15.	Da un ejemplo sobre cómo los estereotipos de género pueden influir en las expectativas y creencias sobre las personas líderes.	<p>Respuesta esperada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se han asociado ciertos rasgos y comportamientos con el liderazgo masculino, como la autoridad, la competencia y la toma de decisiones firmes, mientras que se espera que las mujeres adopten estilos de liderazgo más colaborativos, empáticos y orientados al consenso. 	Si responde bien, avanza un puesto. De lo contrario, permanece en el lugar.



15 Tarjetas de TRABAJO COLABORATIVO:

Estas tarjetas deben estar orientadas a fortalecer el trabajo colaborativo entre los miembros del CAP.

N°	Contenido por Tarjeta	Acción
1.	Escoge una persona del equipo y dile alguna característica positiva que aporte al CAP.	Si lo hace, avanza dos puestos. De lo contrario, retrocede uno.
2.	Una persona de tu organización lleva un tiempo sin participar de las actividades comunitarias y su compromiso ha bajado. ¿Qué le dirías?	(Si la respuesta aplica la empatía y la comunicación efectiva, avanza dos puestos. De lo contrario, se queda en el lugar).
3.	La totalidad de quienes integran del CAP deben decir una característica positiva tuya que aporte al trabajo comunitario.	Avanza un puesto.
4.	Comenta dos fortalezas o recursos que tienen como CAP para afrontar situaciones difíciles.	Si lo hace, avanza dos puestos. De lo contrario, retrocede uno.
5.	Identifica una brecha de género que afecta la participación comunitaria en tu territorio y propone una manera de afrontarlo.	Si lo hace, avanza dos puestos. De lo contrario, retrocede uno.
6.	Menciona dos actorías clave de tu contexto para la prevención de las violencias de género.	Si lo hace, avanza dos puestos. De lo contrario, retrocede uno.

7.	Señala una dificultad que exista en tu comunidad en torno a la prevención de las violencias de género. Todas las personas participantes del juego deben proponer una estrategia para abordarlo.	Si todo el grupo colabora, cada participante avanza un puesto. De lo contrario, nadie avanza.
8.	Cada integrante del CAP debe decir una característica propia que contribuya al trabajo en equipo.	Todo el grupo avanza un puesto.
9.	La totalidad de grupo debe crear un cuento de una comunidad que está avanzando en la prevención de las violencias de género.	Todo el grupo avanza un puesto.
10.	Escoge una situación cercana donde se evidencie una discriminación por motivos de género. Junto a dos personas del CAP, coordinen y simulen como la abordarían.	Quienes participen, avanzan dos puestos.
11.	Cada participante debe mencionar un valor que los represente como organización.	Todo el grupo avanza un puesto.
12.	¿Qué te motiva a ser parte de esta organización?	Si responde, avanza un puesto.
13.	¿Qué consejo le darías a una organización que está iniciando su participación en el programa?	Si responde, avanza 1.
14.	Elaboren en conjunto un compromiso que van a tener como organización para la prevención de las violencias de género.	Todo el grupo avanza un puesto.
15.	Menciona un aprendizaje significativo para ti del proceso de intervención del programa.	Si responde, avanza un puesto.



15 tarjetas COMODÍN:

Cada persona contará con dos tarjetas de comodín que podrá utilizar para responder las preguntas del juego.

Cantidad de Tarjetas	Contenido por Tarjeta
7	Pide ayuda a un compañero o compañera para responder la pregunta.
8	En grupos responden la pregunta, si lo hacen bien avanzan un puesto.

Tarjetas

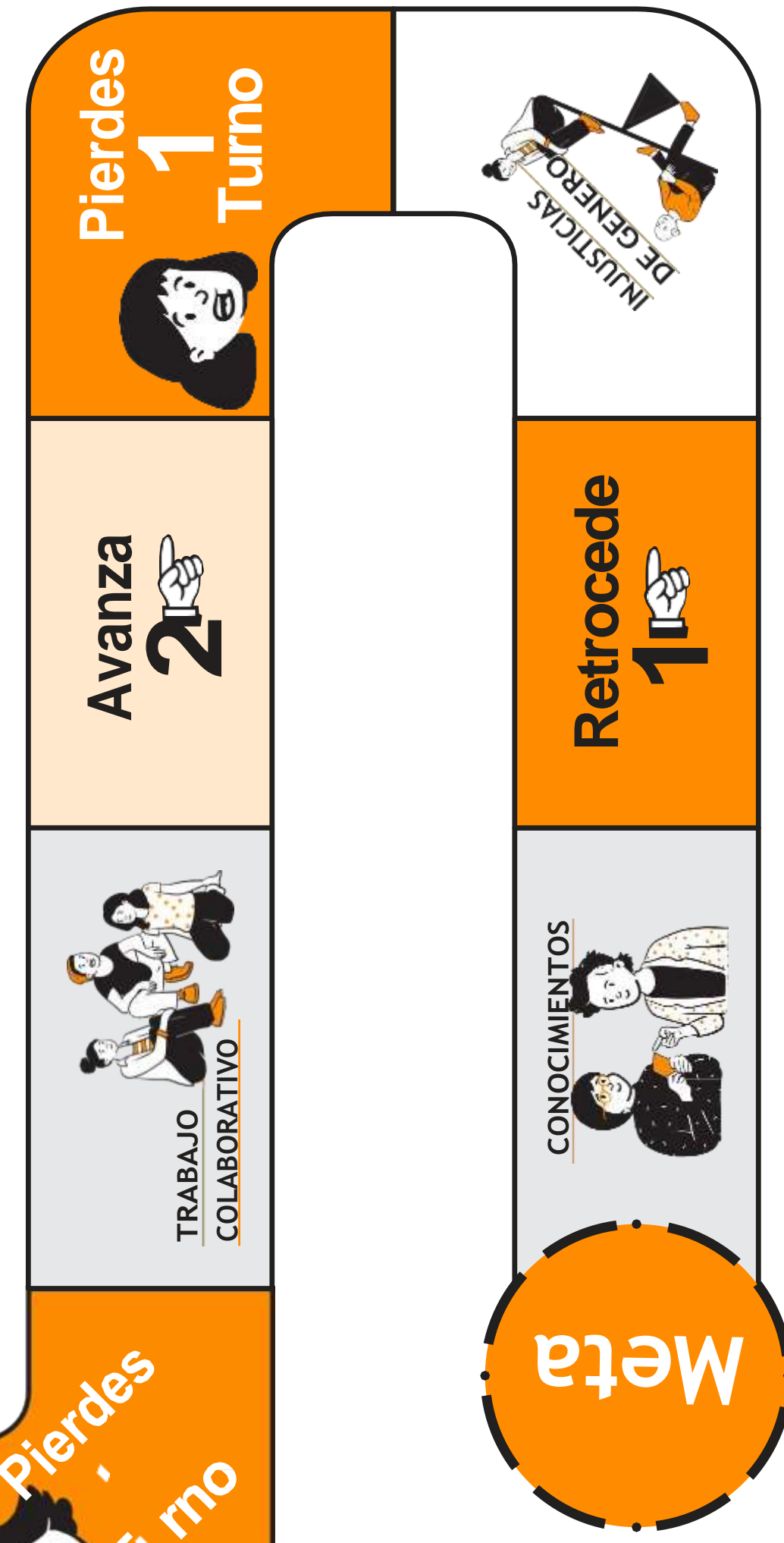
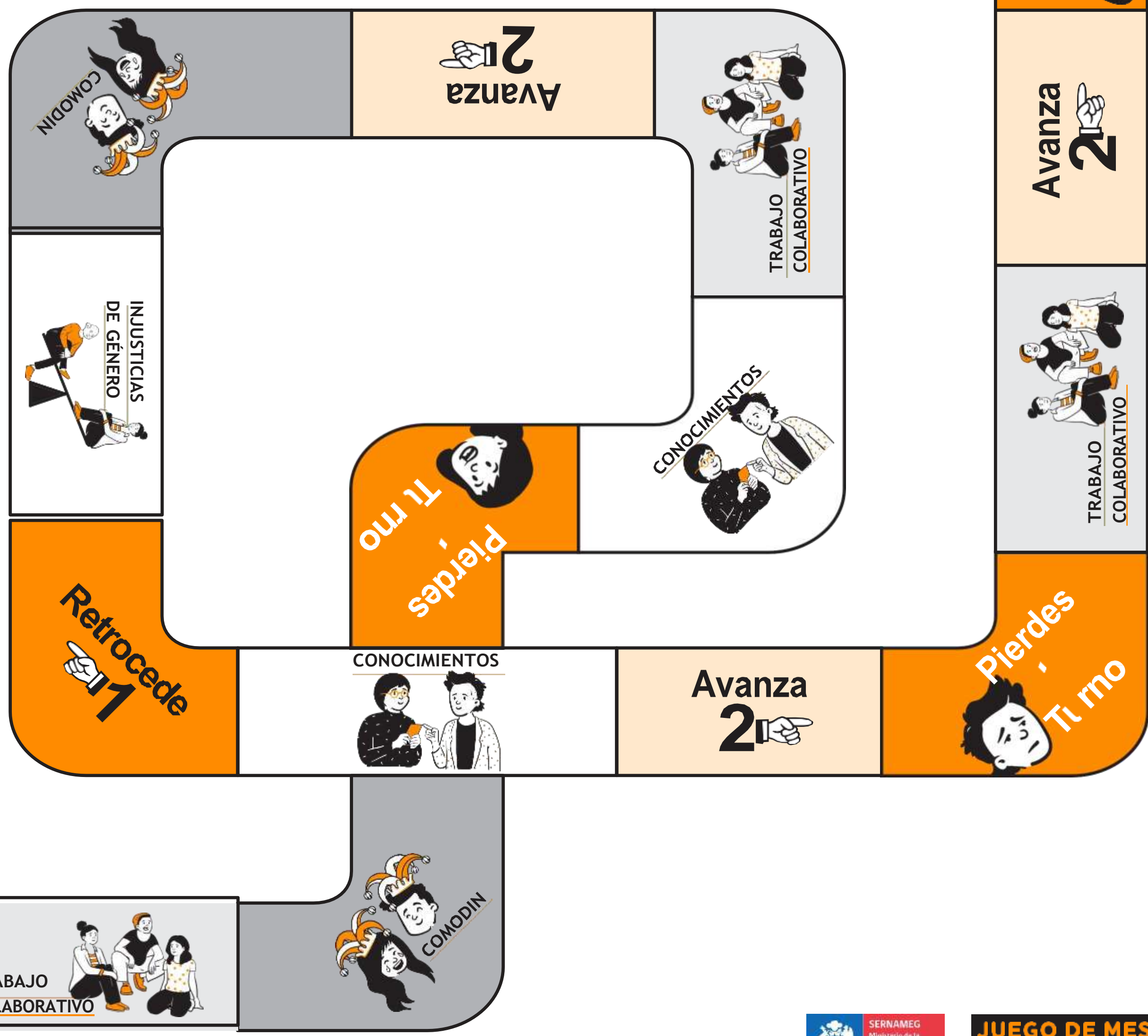


INJUSTICIAS DE GÉNERO

CONOCIMIENTOS

TRABAJO COLABORATIVO

COMODIN



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Con un grupo de compañeras de colegio quisiste formar un centro de estudiantes, sin embargo, la dirección indicó que las mujeres no deben dedicarse a la política.



Retrocede



2

espacios

INJUSTICIAS DE GÉNERO

Quieres asistir a la reunión mensual de la junta de vecinos, pero tu hijo se enfermó y el padre no quiere cuidarlo porque dice que esa es tarea de las mujeres.



Retrocede



1 espacio



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Eres un hombre trans y quieres participar en la división masculina del club de fútbol de la comuna, pero te niegan la incorporación.



Retrocede

 **2** espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Quieres participar de un taller de tejido organizado por un grupo de emprendedoras, sin embargo, te niegan el acceso porque creen que las mujeres migrantes no tienen las habilidades necesarias para elaborar ese tipo de productos.



Retrocede



2 espacios

INJUSTICIAS DE GÉNERO

Formas parte de la directiva de tu junta de vecinos, donde cada vez que tratas de coordinar una actividad eres tildada de “loca”, sin embargo, cuando lo realiza el presidente lo consideran un “buen líder”.



Retrocede



2espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Eres dirigente de una junta de vecinos y has sido capaz de motivar e inspirar a tu comunidad para trabajar en pos de la prevención de las violencias de género.



Avanza
 **2**espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

La directiva de tu club de adulto mayor tuvo un conflicto. Como presidenta fuiste capaz de gestionarlo de manera empática, constructiva y con comunicación efectiva.



Avanza



2 espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Como centro de estudiantes propusieron realizar una jornada sobre consentimiento y violencia sexual, sin embargo, la dirección del colegio indicó que esos son temas de mujeres y que se deben abordar en la casa.



Retrocede



2espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

En el comité de seguridad en que participas las mujeres se dedican exclusivamente a organizar los almuerzos comunitarios y cuidar a niñas y niños, mientras que los hombres son quiénes negocian con las autoridades.



Retrocede

 **2** espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Quieres ser la tesorera de la directiva de un club deportivo, sin embargo, tus compañeros no están de acuerdo porque plantean: “Los números y las cuentas no son cosas de mujeres”.



Retrocede



2espacios

INJUSTICIAS DE GÉNERO

El comité de vivienda del que formas parte organizó un taller sobre roles y estereotipos de género.



Avanza



2 espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

En la organización de emprendedoras que lideras, las decisiones se toman de manera democrática fomentando la participación inclusiva.



Avanza



2 espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

Algunos hombres de tu barrio decidieron no participar en la organización de la navidad comunitaria de la junta de vecinos, porque les parece una actividad que deben realizar las mujeres.



Retrocede



2espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

En la organización de mujeres que participan organizaron un conversatorio para reconocer a las mujeres líderes en tu barrio.



Avanza
 **2**espacios



INJUSTICIAS DE GÉNERO

La agrupación cultural en que participas organizó una completada para recaudar fondos, donde todas y todos contribuyeron de manera equilibrada en la cocina.



Avanza



2 espacios



CONOCIMIENTOS

¿Qué es la participación comunitaria? (Indica al menos tres características)

Posibles Respuestas

- Participantes se organizan para elaborar propuestas en pos del bien común y las necesidades propias de cada comunidad.
- Requiere de un alto compromiso, colaboración y responsabilidad.
- Importancia del trabajo en red y la sinergia con actorías del territorio.
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Promover que todas las voces sean escuchadas (inclusión amplia de la diversidad).
- Empoderamiento y fomento de la autonomía.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Menciona dos niveles de la participación comunitaria e indica un ejemplo.

Posibles Respuestas

- **Nivel de información:** Las personas de la comunidad son informadas por las instituciones sobre las decisiones tomadas. Sus integrantes pueden participar en las acciones y son guiados por quienes tomaron las decisiones y planificaron las actividades.
- **Nivel de consulta:** La comunidad puede expresar su parecer frente a un determinado asunto y comentar en función de sus intereses. Los aportes pueden ser considerados para ajustar la propuesta presentada.
- **Nivel de decisión:** Participación de la comunidad, de manera que sus opiniones y consultas se incorporen dentro de las decisiones finales.
- **Nivel de gestión:** Supone que las comunidades poseen las competencias y los recursos para el manejo autónomo de ciertas esferas de la vida cotidiana y de la toma de decisiones.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar



CONOCIMIENTOS

Los cuidados y el trabajo doméstico han quedado históricamente relegado a las mujeres. ¿De qué manera crees que esto afecta en la participación comunitaria? Entrega un ejemplo cercano a tu realidad territorial.

Respuesta esperada:

- Se espera que quienes participan sean capaz de reconocer alguna situación cercana donde los roles de género asociados al cuidado y el trabajo doméstico hayan influido en la participación de las mujeres. Por ejemplo: Una mujer no pudo asistir a la reunión del comité de seguridad, porque debió quedarse cuidando a su padre enfermo.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Da un ejemplo de una injusticia o brecha de género que repercuta en la participación comunitaria.

Respuesta esperada

- Algún ejemplo de mayor cantidad de hombres en cargos de poder y/o dificultades de las mujeres para participar en instancias comunitarias por los cuidados.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Nombra 3 características del buen liderazgo.

Respuestas deben ser concordantes a las siguientes ideas:

- Visión clara y movilizadora.
- Comunicación efectiva, abierta y transparente.
- Capacidad de toma de decisiones oportunas y basadas en información relevante.
- Empatía.
- Capacidad para motivar e inspirar a su equipo.
- Resolución de conflictos y la gestión de situaciones difíciles.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Verdadero o falso
“Los estereotipos de género no afectan el ejercicio del liderazgo”.

Justifique con un motivo su respuesta.

Respuesta esperada

- Mencionar cómo afectan los estereotipos de género en el liderazgo, indicando ejemplos tales como: que las mujeres son cambiantes, inestables, inseguras y débiles mientras que los hombres son decididos, tranquilos, lúcidos y equilibrados.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

De las siguientes alternativas indique la correcta:

- "La conciliación del trabajo y la familia en Chile funciona para todas las personas".
- "Personas de la diversidad sexogenérica poseen las mismas capacidades para ejercer un buen liderazgo que quien no es parte de dicha comunidad".
- "Para ser una persona que ejerce un buen liderazgo debo ocultar mis valores personales".



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Menciona tres herramientas que facilitan el trabajo colectivo en tu organización.

Posibles respuestas, acorde a la realidad de la organización:

- Comunicación efectiva.
- Colaboración.
- Empatía.
- Toma de decisiones consensuada.
- Gestión de conflictos.
- Flexibilidad y adaptabilidad.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

¿De qué manera se puede promover la prevención de las violencias de género en las comunidades? (Señala al menos dos ejemplos).

Respuestas esperadas:

- Promover la democracia dentro de las organizaciones, fomentando una representación con equidad de género en los espacios de toma de decisiones y en el ejercicio del liderazgo.
- Desarrollar acciones de sensibilización sobre los estereotipos de género y el fomento y valorización de la diversidad como un valor.
- Reconocer y valorar el trabajo no remunerado realizado por las mujeres y promover la corresponsabilidad en el cuidado y las responsabilidades del hogar.
- Brindar capacitación y apoyo para el desarrollo de habilidades de liderazgo y participación.
- Garantizar la transparencia en el uso de los recursos y un acceso equitativo a información y oportunidades para todas las personas de la comunidad.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Indica al menos
3 características
del enfoque
intercultural.

Respuesta esperada:

- Reconoce la diversidad como un derecho.
- Evita las jerarquías entre distintas culturas y las reconoce a todas como valiosas.
- No es la simple convivencia entre grupos culturales, sino que apuesta por la convivencia basada en el respeto, la igualdad e inclusión.
- Promueve cambios en las dinámicas de exclusión, desigualdad y falta de visibilidad que se dan en determinadas culturas sin representatividad.
- Comprende que en cualquier sociedad las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Da ejemplos de las barreras y desafíos que puede tener una mujer migrante para participar en espacios de toma de decisión política y/o comunitaria.

Respuesta esperada:

- Discriminación y estigma, falta de representación, barreras lingüísticas y/o culturales y desigualdad de oportunidades.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Da ejemplos de las barreras y desafíos que puede tener una mujer que viva en una zona rural para participar en espacios de toma de decisión política y/o comunitaria.

Respuesta esperada:

- Falta de acceso a la tierra, estar a cargo del trabajo doméstico, dificultad para acceder a líneas de crédito ofrecidas por el estado, poca tecnología adaptada a la realidad de las actividades productivas de las mujeres campesinas, etc.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

En la junta de vecinos en que participas, un socio le dice a una mujer que acaba de llegar al barrio: "Las colombianas vienen a robarnos el trabajo, no quiero que participe de la junta de vecinos que es solo para chilenos". ¿Cómo abordarías esta situación? propone dos acciones a corto y largo plazo.

Respuesta esperada:

- Las acciones propuestas deben incorporar el enfoque de interculturalidad que apuesta por la convivencia entre diferentes grupos culturales, basándose en el respeto, la igualdad, inclusión y la transformación de las dinámicas de exclusión y discriminación.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

En el colegio en que trabajas has escuchado algunos comentarios de estudiantes de tercero medio, donde sexualizan a un grupo de compañeras migrantes. ¿Qué acciones podrían realizar para abordar esta situación y prevenir que vuelva a ocurrir?



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

CONOCIMIENTOS

Da un ejemplo sobre cómo los estereotipos de género pueden influir en las expectativas y creencias sobre las personas líderes.

Respuesta esperada:

- Se han asociado ciertos rasgos y comportamientos con el liderazgo masculino, como la autoridad, la competencia y la toma de decisiones firmes, mientras que se espera que las mujeres adopten estilos de liderazgo más colaborativos, empáticos y orientados al consenso.



- SI RESPONDE BIEN:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

TRABAJO COLABORATIVO

Escoge una persona del equipo y dile alguna característica positiva que aporte al CAP.



- SI LO HACE:

Avanza



2 espacios

- DE LO CONTRARIO:

Retrocede



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

Una persona de tu organización lleva un tiempo sin participar de las actividades comunitarias y su compromiso ha bajado. ¿Qué le dirías?




- SI LA RESPUESTA APLICLA EMPATÍA Y LA COMUNICACIÓN EFECTIVA:

Avanza

 **2** espacios

- DE LO CONTRARIO:

Permanece

 **en el lugar**

TRABAJO COLABORATIVO

La totalidad de quienes integran del CAP deben decir una característica positiva tuya que aporte al trabajo comunitario.



Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

Comenta dos fortalezas o recursos que tienen como CAP para afrontar situaciones difíciles.



- SI LO HACE:

Avanza



2 espacios

- DE LO CONTRARIO:

Retrocede



1 espacio

TRABAJO COLABORATIVO

Identifica una brecha de género que afecta la participación comunitaria en tu territorio y propone una manera de afrontarlo.



- SI LO HACE:

Avanza



2 espacios

- DE LO CONTRARIO:

Retrocede



1 espacio

TRABAJO COLABORATIVO

Menciona dos actorías clave de tu contexto para la prevención de las violencias de género.



- SI LO HACE:

Avanza



2 espacios

- DE LO CONTRARIO:

Retrocede



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

Señala una dificultad que exista en tu comunidad en torno a la prevención de las violencias de género. Todas las personas participantes del juego deben proponer una estrategia para abordarlo.



- SI TODO EL GRUPO COLABORA, CADA PARTICIPANTE:

A v a n z a



1 espacio

- DE LO CONTRARIO:

Permanece



en el lugar

TRABAJO COLABORATIVO

Cada integrante del CAP debe decir una característica propia que contribuya al trabajo en equipo.



• TODO EL GRUPO:

Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

La totalidad de grupo debe crear un cuento de una comunidad que está avanzando en la prevención de las violencias de género.



- TODO EL GRUPO:

Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

Escoge una situación cercana donde se evidencie una discriminación por motivos de género. Junto a dos personas del CAP, coordinen y simulen como la abordarían.



• QUIENES PARTICIPEN:

Avanza



2 espacios



TRABAJO COLABORATIVO

Cada participante debe mencionar un valor que los represente como organización.



• TODO EL GRUPO:

Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

¿Qué te motiva a ser parte de esta organización?



• SI RESPONDE:

Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

¿Qué consejo le darías a una organización que está iniciando su participación en el programa?



• SI RESPONDE:

Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

Elaboren en conjunto un compromiso que van a tener como organización para la prevención de las violencias de género.



- TODO EL GRUPO:

Avanza



1 espacio



TRABAJO COLABORATIVO

Menciona un aprendizaje significativo para ti del proceso de intervención del programa.



• SI RESPONDE:

Avanza



1 espacio



COMODÍN

Pide ayuda a un
compañero o
compañera para
responder la
pregunta.



COMODÍN

En grupos
responden la
pregunta.



- SI LO HACEN BIEN

Avanza



1 espacio



HERRAMIENTA N°6



¿Cuál es el objetivo?

Actividad lúdica que busca facilitar la comprensión sobre los mitos del amor romántico.

¿Cómo se utiliza?

1. Cada integrante debe girar la ruleta y comentar su opinión sobre el mito que salga seleccionado.
2. A medida que van comentando sus creencias respecto al mito que les tocó, el equipo territorial debe ir facilitando la reflexión sobre las conceptualizaciones del amor romántico y su relación con la construcción de relaciones libres de violencias de género, complementando con los contenidos de la dimensión cuatro de la Caja de Herramientas.



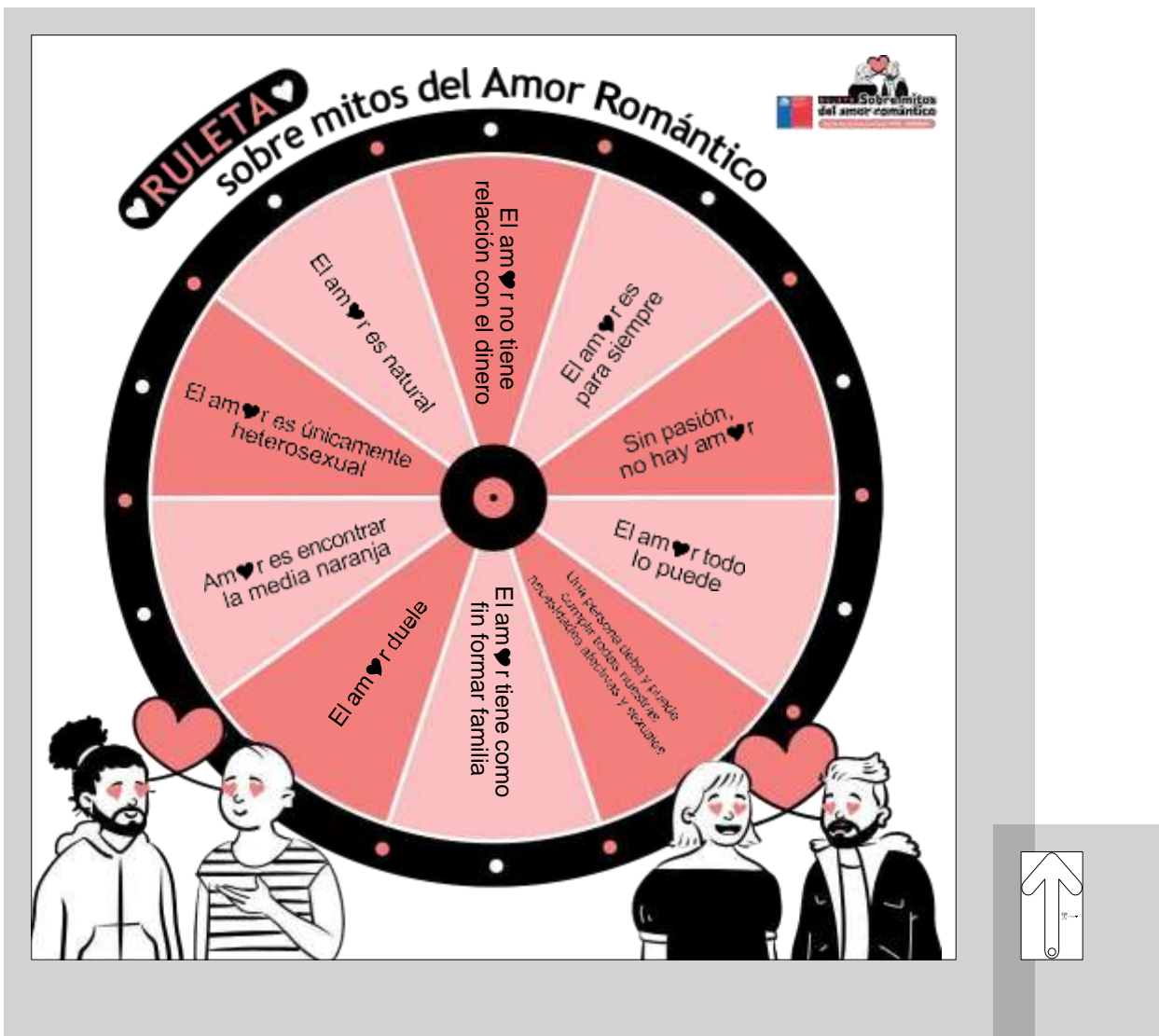
Ruleta sobre mitos del Amor Romántico

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
<p>Tablero con una ruleta dividida en 10 fragmentos de igual tamaño, donde cada uno tendrá escrito un mito sobre el amor romántico.</p>	<p>Tablero de 60x60 cm, de cartón grueso con una flecha que gire en el centro, fijada con broche tipo mariposa u otro¹.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/12kBILceONwctP-vxKXNA8yTH3muSymLb/view?usp=sharing</p>

1 Sugerencia para mecanismo de flecha:
Broche tipo mariposa.
Armado mecanismo flecha.
Mecanismo de flecha plástica.

Anexo

Diseño de la Ruleta sobre mitos del Amor Romántico



RULETA sobre mitos del Amor Romántico

El amor no tiene relación con el dinero

El amor es natural

El amor es únicamente heterosexual

Amor es encontrar la media naranja

El amor duele

El amor tiene como fin formar familia

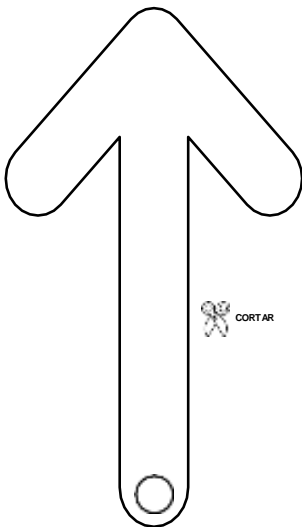
Una persona debe y puede cumplir todas nuestras necesidades afectivas y sexuales

El amor todo lo puede

Sin pasión, no hay amor

El amor es para siempre





HERRAMIENTA N°7



Set de Herramientas Lúdicas | PPVG • SERNAMEG

¿Cuál es el objetivo?

Alternativa lúdica y grupal para la aplicación de la pauta* de medición sobre el aumento de conocimientos de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

¿Cómo se utiliza?

De manera grupal deberán identificar cuáles de las siguientes frases son verdaderas (V) y cuáles son falsas (F). Marque con las tarjetas de estrellas según corresponda.

* Para mayor detalle revisar el documento "[Ejercicios para la aplicación de las pautas de evaluación](#)" (SernamEG, 2024)



Tablero de Verdadero y Falso (opción lúdica pauta de evaluación)

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
<p>Tela PVC que contará con el diseño de una tabla con tres columnas, donde en la primera aparecen las frases, en la segunda la opción verdadero y en la tercera la opción falsa.</p>	<p>La tela debe ser de PVC, medir 90x150 cm, y contar con hilo para poder colgarla¹.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1JnrCds_EHZwuqdxq1hF1kaCRbkhESvR9/view?usp=sharing</p>
<p>12 Tarjetas con el diseño de una estrella.</p>	<p>Cada tarjeta debe medir 8x8 cm, estar impresa² en opalina y contar con un velcro en la parte posterior³.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1IIUka0IItvi7ERE7wKrrN8x3pCYvK0Z/view?usp=sharing</p>


1 Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1.](#) [Opción 2.](#)

2 Se sugiere plastificar las tarjetas.

3 Sugerencia para pegar: pegamento masilla como Uhu Patafix (se necesita solo en una de las superficies).

Anexos

Diseño Tablero verdadero y falso




TABLERO

De Verdadero y Falso

V | F

Las violencias de género se manifiestan en diferentes espacios, por ejemplo en la calle, en la casa, e incluso en las redes sociales afectando a niños, niñas y adolescentes, así como a mujeres y diversidades sexo-genéricas.	
El poder en la economía, la política, la ley, la ciencia, la religión y la guerra ha estado históricamente en manos de los hombres.	
La violencia de género es un tema de mujeres.	
Los estereotipos de género no afectan a los hombres.	
Las mujeres destinan las mismas horas al día que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas.	
El sexo de una persona es exclusivamente femenino o masculino.	
La violencia de género está directamente vinculada con la distribución desigual del poder y con las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y la diversidad de mujeres en nuestra sociedad.	
Contar con el apoyo de la comunidad, la familia y las amistades es fundamental para la protección frente a las violencias de género.	
Los roles y estereotipos de género contribuyen a las violencias de género.	
La existencia de políticas y leyes efectivas para prevenir y sancionar las violencias de género son un factor protector.	
La participación activa de la comunidad en la prevención de las violencias de género es importante para la protección de las víctimas.	
El consumo de sustancias adictivas, como el alcohol o las drogas, se considera un factor de riesgo para las violencias de género.	



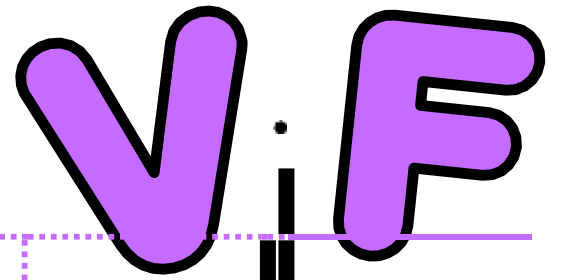
Diseño tarjetas de estrellas.





TABLERO

De Verdadero y Falso



Las violencias de género se manifiestan en diferentes espacios, por ejemplo en la calle, en la casa, e incluso en las redes sociales afectando a niños, niñas y adolescentes, así como a mujeres y diversidades sexo-genéricas.

El poder en la economía, la política, la ley, la ciencia, la religión y la guerra ha estado históricamente en manos de los hombres.

La violencia de género es un tema de mujeres.

Los estereotipos de género no afectan a los hombres.

Las mujeres destinan las mismas horas al día que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas.

El sexo de una persona es exclusivamente femenino o masculino.

La violencia de género está directamente vinculada con la distribución desigual del poder y con las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y la diversidad de mujeres en nuestra sociedad.

Contar con el apoyo de la comunidad, la familia y las amistades es fundamental para la protección frente a las violencias de género.

Los roles y estereotipos de género contribuyen a las violencias de género.

La existencia de políticas y leyes efectivas para prevenir y sancionar las violencias de género son un factor protector.

La participación activa de la comunidad en la prevención de las violencias de género es importante para la protección de las víctimas.

El consumo de sustancias adictivas, como el alcohol o las drogas, se considera un factor de riesgo para las violencias de género.



HERRAMIENTA N°8



¿Cuál es el objetivo?

Alternativa lúdica y grupal para la aplicación de la pauta* de medición sobre el aumento de conocimientos de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa.

¿Cómo se utiliza?

De manera grupal deberán ir respondiendo las preguntas de alternativas de la pauta, simulando el juego “Quién Quiere Ser Millonario”.

* Para mayor detalle revisar el documento [“Ejercicios para la aplicación de las pautas de evaluación”](#) (SernamEG, 2024).



“Trivia por la prevención de las violencias de género” (opción lúdica pauta de evaluación)

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
Tela PVC que contará con el diseño de preguntas formato Quién Quiere Ser Millonario.	La tela debe ser de PVC, medir 60 x 100 cm y contar con hilo para poder colgarse ¹ .	https://drive.google.com/file/d/1PwM-omwtlDOXq8b4YpCOjtw7ZBYwh5Ws/view?usp=sharing
6 tarjetas con los enunciados de las preguntas .	Cada tarjeta debe medir 40x10 cm, estar impresa en opalina y contar con un velcro en la parte posterior ² .	https://drive.google.com/file/d/1oeCqkKYtnf0Q-6r8Q7NqliRh95S8sns/view?usp=sharing
30 tarjetas con las alternativas de las preguntas .	Cada tarjeta debe medir 15x8 cm, estar impresa en opalina y contar con un velcro en la parte posterior ³ .	https://drive.google.com/file/d/1Z5CsjdYLe25QSF0nBxWzT3uUiqskzSf7/view?usp=sharing

1 Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1](#), [Opción 2](#).

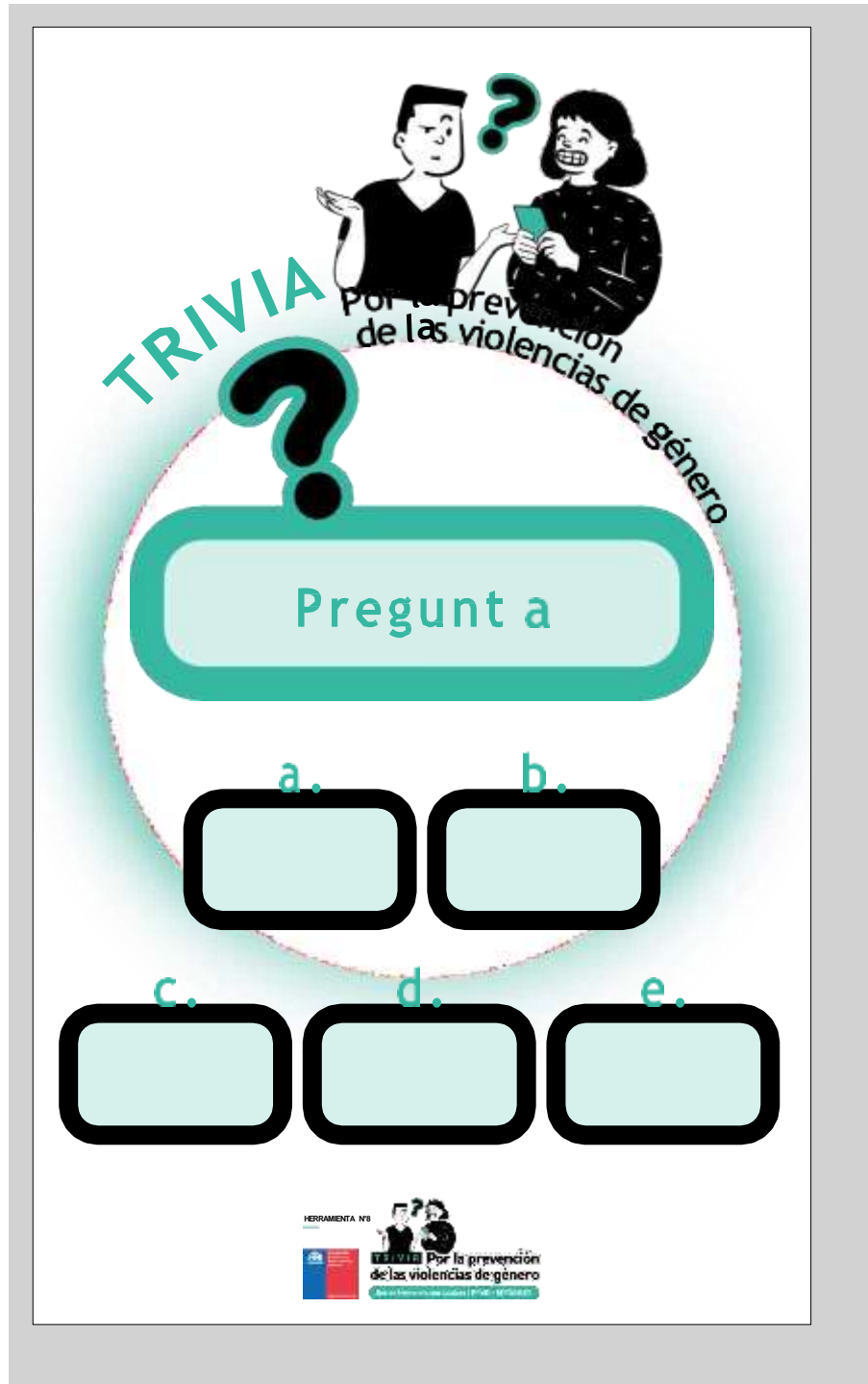
2 Sugerencia para pegar: pegamento masilla como Uhu Patafix (se necesita solo en una de las superficies).

3 Sugerencia para pegar: pegamento masilla como Uhu Patafix (se necesita solo en una de las superficies).

Anexos

Diseño Tablero

“Trivia por la prevención de las violencias de género”.



Tablero con tarjetas

TRIVIA Por la prevención de las violencias de género

3. ¿Qué afirmación es correcta respecto a la participación activa de las comunidades en la prevención de las violencias de género?

a. Las personas deben asumir de manera individual la responsabilidad de las violencias de género.

b. Las personas de género masculino son las responsables de las violencias de género.

c. [Empty box]

d. [Empty box]

e. [Empty box]

Pregunta

Respuesta

Respuesta

Respuesta

HERRAMIENTA N°8
TRIVIA Por la prevención de las violencias de género
Set de Herramientas Lúdicas | PPVG • SERNAMEG

Contenidos “Tarjetas Enunciados de las preguntas” y “alternativas de cada pregunta”.

Contenido de las tarjetas con los enunciados de las preguntas	Contenido de las tarjetas con las alternativas de cada pregunta
<p>3. ¿Qué afirmación es correcta respecto a la participación activa de las comunidades en la prevención de las violencias de género?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Las personas deben asumir de manera individual la superación de las violencias de género. b. Aumenta la violencia de género en las comunidades. c. Promueve cambios en las actitudes y comportamientos que perpetúan las violencias de género. d. Disminuye el trabajo colaborativo en otros ámbitos sociales. e. Implica la exclusión de los hombres en las organizaciones.
<p>4. ¿Cómo puede aportar la comunidad a la prevención de las violencias de género?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Castigando a las víctimas por no evitar situaciones de riesgo. b. Participando activamente en programas y campañas de sensibilización. c. Ignorando la problemática ya que no le afecta directamente. d. Aceptando pasivamente comportamientos sexistas del entorno. e. La comunidad no tiene ningún rol, es responsabilidad individual abordar este problema.

5.

De las siguientes afirmaciones:

¿Cuáles son ejemplos del impacto de los roles y estereotipos de género en la vida de las personas?

- I. Las expectativas de que las mujeres deben hacerse cargo del hogar y el cuidado de los hijos pueden limitar su tiempo y oportunidades para participar en actividades laborales o educativas.
- II. La idea de que los hombres deben ser dominantes puede resultar en comportamientos abusivos con sus parejas.
- III. Las creencias que consideran la diversidad sexual como una enfermedad mental restringen su acceso a derechos sociales.
- IV. Que los hombres sean los proveedores económicos de la familia contribuye a la igualdad de género.

- a. Solo I
- b. I y III
- c. Todas
- d. I, II y III
- e. Ninguna de las anteriores

<p>6. Respecto a los roles de género y las relaciones sexoafectivas es correcto afirmar que:</p>	<ul style="list-style-type: none">a. Cuestionar los roles de género es clave para construir relaciones basadas en la igualdad y el respeto.b. No hay conexión entre roles de género y relaciones libres de violencias de género.c. Los roles de género tradicionales son fundamentales para relaciones estables.d. Las relaciones sexoafectivas sólo son válidas si siguen las normas tradicionales de género.e. Todas las relaciones libres de violencia se basan en los roles de género.
<p>7. ¿Qué es la primera acogida ante hechos de violencia de género?</p>	<ul style="list-style-type: none">a. Se trata de la primera vez que una persona se acerca a algún programa.b. La primera vez que una persona denuncia las violencias de género que sufre.c. Es la respuesta que se le da a una persona cuando comenta que está viviendo una situación de violencia de género o cuando se detectan indicadores de esto.d. Es prestar cobijo a una persona en problemas.e. Es denunciar como testigo un caso de violencia de género de alguien más.



TRIVIA

Por la prevención
de las violencias de género



Pregunta

a.

b.

c.

d.

e.

HERRAMIENTA N°8



TRIVIA Por la prevención
de las violencias de género

Set de Herramientas Lúdicas | PPVG • SERNAMEG



3. ¿Qué afirmación es correcta respecto a la participación activa de las comunidades en la prevención de las violencias de género?





4.

¿Cómo puede aportar la comunidad a la prevención de las violencias de género?





5.

DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES:

¿Cuáles son ejemplos del impacto de los roles y estereotipos de género en la vida de las personas?

- I. Las expectativas de que las mujeres deben hacerse cargo del hogar y el cuidado de los hijos pueden limitar su tiempo y oportunidades para participar en actividades laborales o educativas.
- II. La idea de que los hombres deben ser dominantes puede resultar en comportamientos abusivos con sus parejas.
- III. Las creencias que consideran la diversidad sexual como una enfermedad mental restringen su acceso a derechos sociales.
- IV. Que los hombres sean los proveedores económicos de la familia contribuye a la igualdad de género.



6.

**Respecto a los roles de género
y las relaciones sexoafectivas
es correcto afirmar que:**





7.

¿Qué es la primera acogida ante hechos de violencia de género?



Pregunta 3.

- a.** Las personas deben asumir de manera individual la superación de las violencias de género.

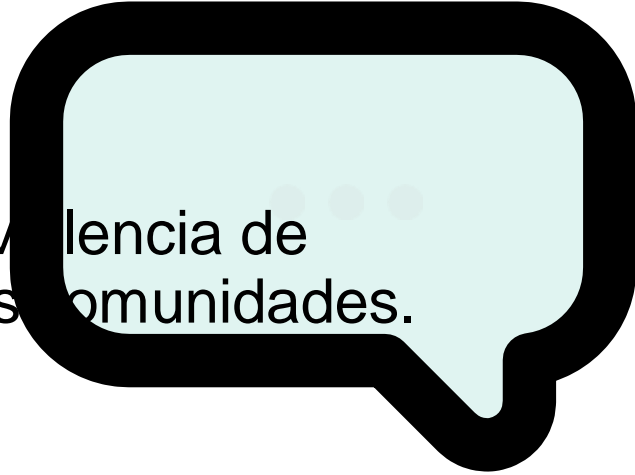


Pregunta 3.



b. Aumenta la violencia de género en las comunidades.

b.



Pregunta 3.

c. Promueve cambios en las actitudes y comportamientos que perpetúan las violencias de género.

C.



Pregunta 3.



d. Disminuye el trabajo colaborativo en otros ámbitos sociales

d.



Pregunta 3.

e. Implica la exclusión de los hombres en las organizaciones.

e.



Pregunta 4.

- a.** Castigando a las víctimas por no evitar situaciones de riesgo.

a.



Pregunta 4.



b. Participando activamente en programas y campañas de sensibilización.

b.



Pregunta 4.

- c.** Ignorando la problemática ya que no le afecta directamente.

C.



Pregunta 4.



d. Aceptando pasivamente
comportamientos sexistas
del entorno.

d.



Pregunta 4.

e. La comunidad no tiene ningún rol, es responsabilidad individual abordar este problema.

e.



Pregunta 5.

a.



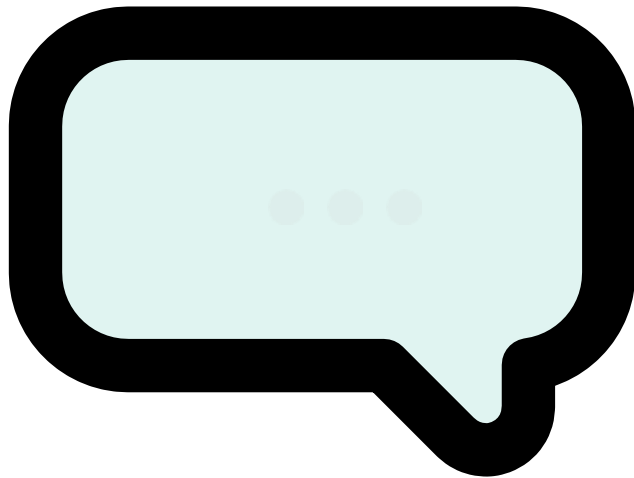
a. Solo I

Pregunta 5.



b.

b. I y III



Pregunta 5.

C.

c. Todas

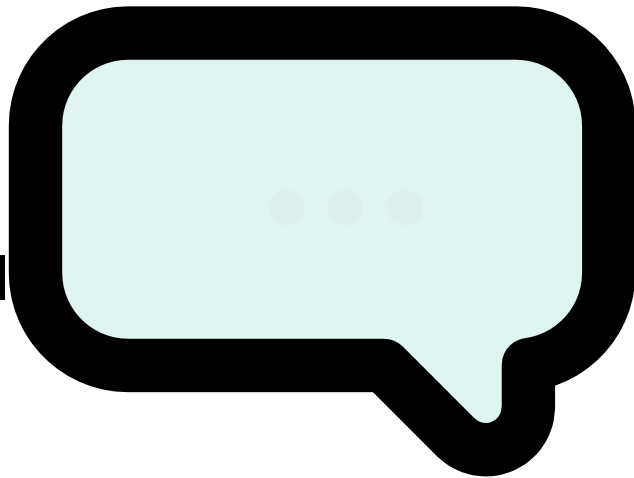


Pregunta 5.



d.

d. I, II y III



Pregunta 5.

e.

e. Ninguna de las anteriores



Pregunta 6.

- a.** Cuestionar los roles de género es clave para construir relaciones basadas en la igualdad y el respeto.



Pregunta 6.



b. No hay conexión entre roles de género y relaciones libres de violencias de género.

b.



Pregunta 6.

c. Los roles de género tradicionales son fundamentales para relaciones estables.

C.



Pregunta 6.



d. Las relaciones sexoafectivas sólo son válidas si siguen las normas tradicionales de género

d.

Pregunta 6.

e. Todas las relaciones libres de violencia se basan en los roles de género.

e.



Pregunta 7.

- a. Se trata de la primera vez que una persona se acerca a algún programa.



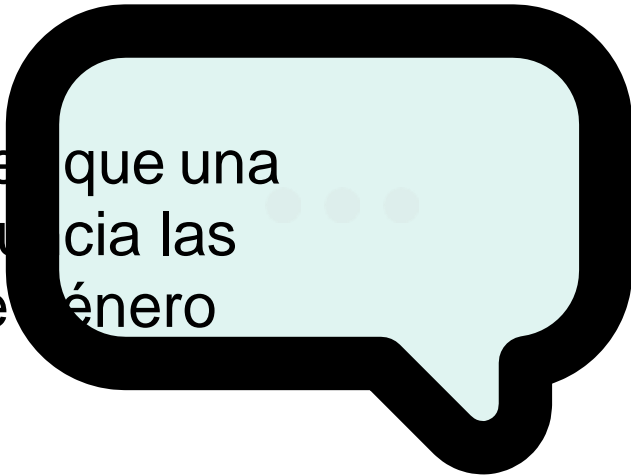
a.

Pregunta 7.



b. La primera vez que una persona denuncia las violencias de género que sufre.

b.



Pregunta 7.

- c.** Es la respuesta que se le da a una persona cuando comenta que está viviendo una situación de violencia de género o cuando se detectan indicadores de esto.

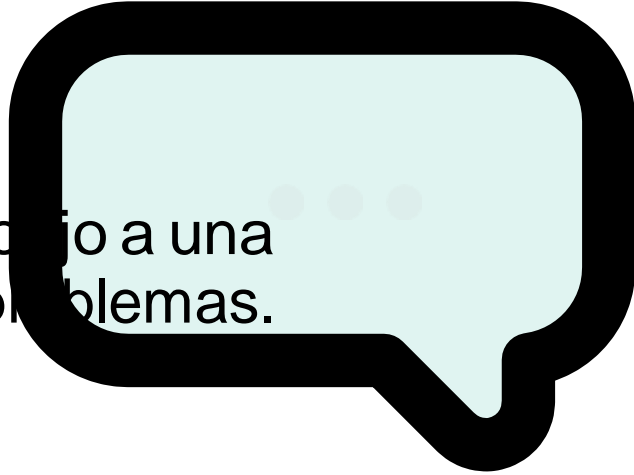
C.



Pregunta 7.



d. Es prestar consejo a una persona en problemas.



Pregunta 7.

e. Es denunciar como testigo un caso de violencia de género de alguien más.

e.



HERRAMIENTA N°9



¿Cuál es el objetivo?

Alternativa lúdica y grupal para la aplicación de la pauta* de medición sobre la identificación de valores, estereotipos y prejuicios que promueven las violencias de género por parte de las organizaciones una vez que terminan el programa.

¿Cómo se utiliza?

De manera grupal deberán ir marcando su grado de acuerdo con las 10 frases de la pauta.

* Para mayor detalle revisar el documento "[Ejercicios para la aplicación de las pautas de evaluación](#)" (SernamEG, 2024).




Tablero Escala Likert (opción lúdica pauta de evaluación)

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
<p>Tela PVC que contará con el diseño de una tabla con 6 columnas, donde en la primera aparecen las frases, en las demás las opciones del nivel de acuerdo de la escala de Likert.</p>	<p>La tela debe ser de PVC, medir 90x150 cm, y contar con hilo para poder colgarla¹.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1r2R-LewHAirJW4T309NV32wG7U2TscPi/view?usp=sharing</p>

1 Sugerencia de soporte para colgar: [Opción 1.](#) [Opción 2.](#)

Anexos

Diseño Tablero Escala Likert




TABLERO
Escala Likert

Frases

Marque su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Las personas pueden tener parejas de su mismo sexo, siempre que lo hagan en privado.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
Las mujeres jefas deben ser más amables y acogedoras que los jefes hombres.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
Las violencias de género se vinculan con la injusta distribución del poder entre hombres y la diversidad de mujeres.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
Las violencias de género tienen múltiples manifestaciones, como el acoso sexual, educativo, laboral, amenazas, insultos, humillaciones, hostigamiento, abuso sexual, estupro, violación, explotación sexual.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
El maquillaje pueden usarlo solo las mujeres, porque está hecho para que ellas estén arregladas y se vean más lindas.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
Ser madre es lo único y más importante que le puede pasar a una mujer.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
El empoderamiento de las mujeres y diversidades sexógenericas es clave para enfrentar las violencias de género.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
Antes, a las niñas no se les enseñaba a leer o escribir, sino que a coser, bordar y realizar trabajo doméstico. Eso ha cambiado y está bien que así sea.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
Está bien que en las tiendas existan juguetes de niña y juguetes de niño, porque así es más fácil elegir y comprar.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO
La violencia en contexto de pareja es un problema del ámbito privado, por lo que, la comunidad no debe involucrarse.	<input type="checkbox"/> MUY DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> ALGO EN DESACUERDO	<input type="checkbox"/> MUY EN DESACUERDO













TABLERO
Escala Likert



Frases

Marque su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

<p>Las personas pueden tener parejas de su mismo sexo, siempre que lo hagan en privado.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>Las mujeres jefas deben ser más amables y acogedoras que los jefes hombres.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>Las violencias de género se vinculan con la injusta distribución del poder entre hombres y la diversidad de mujeres.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>Las violencias de género tienen múltiples manifestaciones, como el acoso sexual, educativo, laboral, amenazas, insultos, humillaciones, hostigamiento, abuso sexual, estupro, violación, explotación sexual.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>El maquillaje pueden usarlo solo las mujeres, porque está hecho para que ellas estén arregladas y se vean más lindas.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>Ser madre es lo único y más importante que le puede pasar a una mujer.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>El empoderamiento de las mujeres y diversidades sexógenericas es clave para enfrentar las violencias de género.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>Antes, a las niñas no se les enseñaba a leer o escribir, sino que a coser, bordar y realizar trabajo doméstico. Eso ha cambiado y está bien que así sea.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>Está bien que en las tiendas existan juguetes de niña y juguetes de niño, porque así es más fácil elegir y comprar.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>
<p>La violencia en contexto de pareja es un problema del ámbito privado, por lo que, la comunidad no debe involucrarse.</p>	<p>MUY DE ACUERDO ALGO DE ACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO + POSITIVO</p>	<p> ALGO EN ESACUERDO MUY EN SACUER - NEGATIVO</p>

HERRAMIENTA N°10

Gira por la prevención



Set de Herramientas Lúdicas | PPVG • SERNAMEG

¿Cuál es el objetivo?

Alternativa lúdica para complementar la aplicación de la de la pauta de medición sobre la obtención de herramientas para prevenir las violencias de género en las comunidades de las organizaciones sociales y educacionales participantes del programa*.

¿Cómo se utiliza?

1. Cada participante del CAP deberá lanzar el dado.
2. Según la cara del dado que salga tendrán que responder de manera grupal las preguntas correspondientes a ese icono (ver anexos).
3. Los equipos territoriales deberán ir realizando las preguntas asociadas a cada cara del dado, promoviendo la reflexión grupal respecto a los contenidos**.

* Para mayor detalle revisar el documento “Ejercicios para la aplicación de las pautas de evaluación” (SernamEG, 2024).

** Cada ET podrá agregar las preguntas que estime conveniente en tanto permitan observar el desarrollo adquirido de herramientas para la prevención de las VG y otorgar un puntaje para cada temática de acuerdo con las escalas que se especifican en cada dimensión.



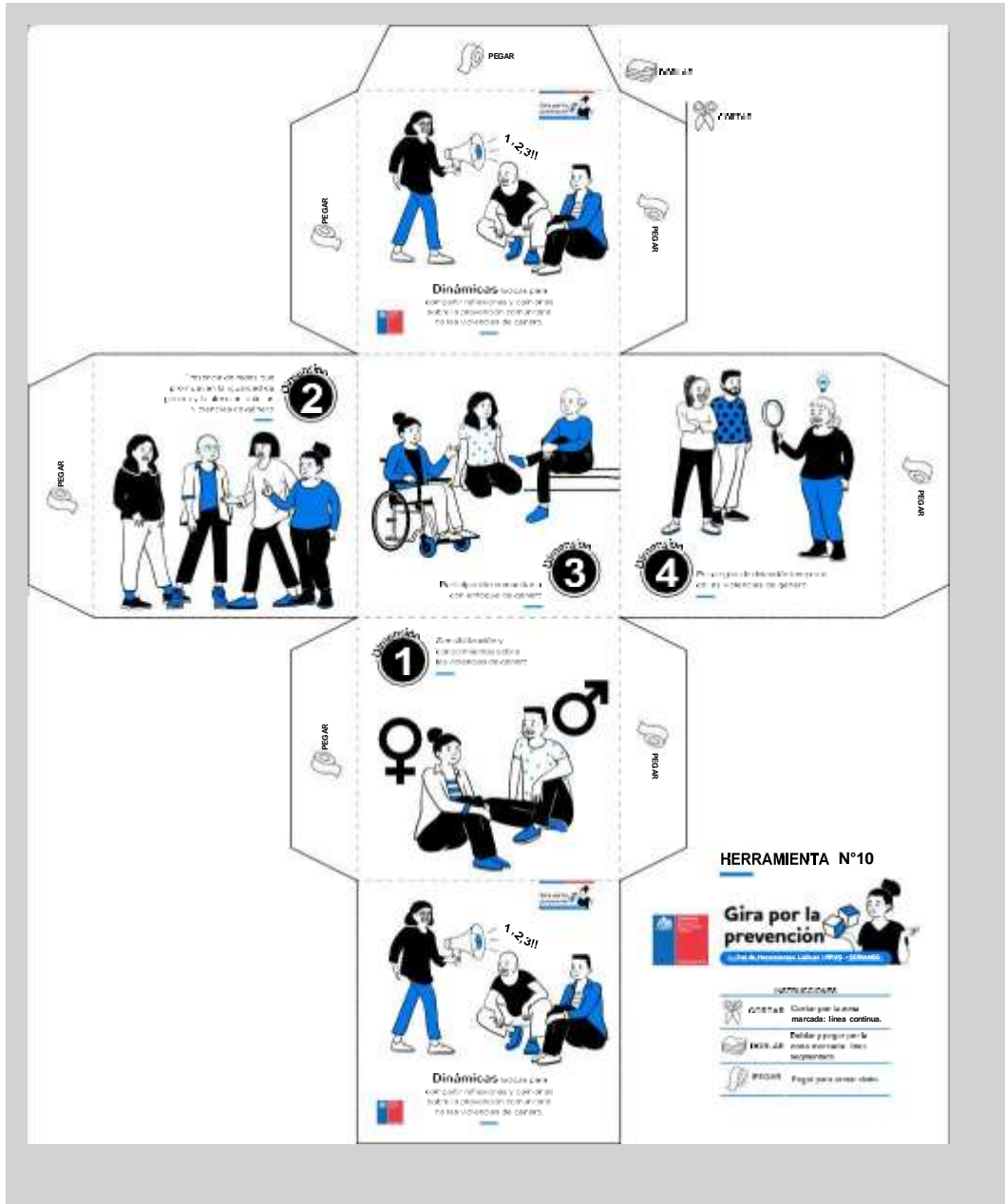
Gira por la prevención (opción lúdica para la pauta de obtención de herramientas).

Descripción	Especificaciones Técnicas	Link de Descarga
<p>Dado armable de 6 caras, cada una contará con un ícono asociado a preguntas o instrucciones que permitirán evaluar los contenidos del componente 1.</p>	<p>En material de cartón se debe imprimir el diseño de un dado para armar, cuyas caras deben ser de 20x20 cm.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1r8GbxEEB9RSiaQPXmQSUBzm0CST47mkz/view?usp=sharing</p>

Materiales requeridos: tijeras o cartonero, cinta transferible o pegamento, regla.






Anexos

Diseño Dado



Anexos

Diseño de las caras del dado y contenido asociado

N°	Diseño de la Cara	Contenido asociado
1	 <p>Sensibilización y conocimientos sobre las violencias de género</p>	<p>Preguntas de la Dimensión 1.</p> <p>“Sensibilización y conocimientos sobre las violencias de género”.</p>
2	 <p>Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante las violencias de género</p>	<p>Preguntas de la Dimensión 2.</p> <p>“Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante las violencias de género”.</p>
3	 <p>Participación comunitaria con enfoque de género</p>	<p>Preguntas de la Dimensión 3.</p> <p>“Participación comunitaria con enfoque de género”.</p>
4	 <p>Estrategias de detección temprana de las violencias de género</p>	<p>Preguntas de la Dimensión 4.</p> <p>“Estrategias de detección temprana de las violencias de género”.</p>
5 y 6	 <p>Dinámicas lúdicas para compartir reflexiones y opiniones sobre la prevención comunitaria de las violencias de género.</p>	<p>Dinámicas lúdicas para compartir reflexiones y opiniones sobre la prevención comunitaria de las violencias de género.</p>

Listado de preguntas sugeridas según la cara del dado

Preguntas de la Dimensión 1:

“Sensibilización y conocimientos sobre las violencias de género”.

1. Explica con tus palabras qué comprendes por identidad de género, expresión de género, orientación sexual y sexo asignado al nacer. Puedes apoyarte con ejemplos. (En caso de que la persona presente dificultades para responder, se puede incentivar a otras personas del CAP para que la apoyen).

2. Da un ejemplo cotidiano de los roles y estereotipos de género. Se debe indagar en el posible impacto que esa situación tiene para el desarrollo de la autonomía de la diversidad de mujeres.

3. ¿De qué manera contribuyen los roles y estereotipos de género que asocian el trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres en el desarrollo de su autonomía económica? Responde en base a algún ejemplo cotidiano.

4. Menciona un estereotipo o rol de género que afecte negativamente a tu comunidad. Justifica tu respuesta.

5. Señala tres orientaciones sexuales que conozcas.

6. Explica la diferencia entre el sexo y el género.

7. Menciona al menos 3 características del patriarcado e indica ejemplos cotidianos.

8. ¿Qué entiendes por machismo? Menciona una manifestación de este en su comunidad y propongan en conjunto una estrategia para prevenirla.

9. Da un ejemplo del impacto de la heteronorma en la vida cotidiana.

10. Menciona un micromachismo que identifiques en tu comunidad.

11. Señala 2 categorías de violencias de género, especificando un ejemplo por cada una.

12. ¿Qué aspectos se deberían trabajar a nivel comunitario para prevenir las violencias de género?

13. Identifica un tipo de violencia de género que ocurra en tu comunidad u organización, señalando una propuesta de intervención para abordarla.

14. ¿A qué hace alusión el término “direccionalidad de la violencia”?

15. ¿Qué significa la sigla LGBTIQA+?

16. Menciona alguna expresión de las violencias de género hacia personas LGBTIQA+ y comenta una posible estrategia para prevenirla.

17. ¿Qué entiendes por interseccionalidad? explica con un ejemplo.

18. ¿Cuáles son las características de la masculinidad hegemónica?

19. ¿De qué manera contribuye la masculinidad hegemónica a las violencias de género?

20. ¿Cómo se podrían involucrar los hombres de tu organización o comunidad en la prevención de las violencias de género?

21. ¿Cuáles son las características de las nuevas masculinidades?

22. ¿Qué características debe tener el consentimiento?

23. ¿Cuáles son las causas de la violencia de género contra la diversidad de mujeres?

24. ¿A través de qué hechos se naturaliza la violencia contra las mujeres?

25. Entrega tres ejemplos de la violencia económica.

Preguntas de la Dimensión 2:

“Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante las violencias de género”.

1. Menciona dos programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género que promuevan el ejercicio de la autonomía de las mujeres.

2. Si una mujer migrante de 35 años está siendo víctima de violencia física por parte de su expareja ¿A dónde puede acudir para recibir apoyo?

3. Te enteras que en el liceo de tu barrio una adolescente de 16 años fue víctima de acoso callejero ¿Puede recibir orientación desde el SernamEG? Justifica tu respuesta.

4. Conoces a una vecina que su vida está en riesgo por la violencia física y sexual que ejerce su pareja con quién vive en la misma casa ¿Qué opciones ofrece SernamEG para estos casos?

5. ¿Qué programa del SernamEG se dedica a la prevención de las violencias de género? ¿En qué consiste?

6. ¿Qué entendemos por sistema adultocentrista? Da un ejemplo.

7. ¿Qué brechas o injusticias de género permite identificar el enfoque de curso de vida?

8. Pensando en la prevención de las violencias de género, ¿Que estrategias o temáticas se podrían abordar con las niñas y niños?

9. ¿Qué instituciones conoces que pueden ser parte del trabajo intersectorial orientada a las niñeces?

10. ¿De qué manera la sociedad adultocéntrica percibe a las personas jóvenes?

11. ¿En qué consiste el mito de la idealización de las juventudes? Da un ejemplo.

12. ¿Por qué es importante el enfoque comunitario en la prevención de las violencias de género?

13. Pensando en la prevención de las violencias de género, ¿Qué estrategias o temáticas se podrían abordar con las juventudes?

14. Pensando en la prevención de las violencias de género, ¿Qué estrategias y/o temáticas se podrían abordar con las personas mayores?

15. ¿Qué pasos se deben seguir para identificar actorías clave en la prevención de las violencias de género?

16. ¿Qué recomendaciones son importantes para que las alianzas sean efectivas?

17. Si tienes que diseñar un proyecto para la prevención de las violencias de género con foco en la niñez, ¿Con que redes de tu comunidad trabajarías?, ¿Por qué?

18. Si tienes que diseñar un proyecto para la prevención de las violencias de género orientado a la niñez, adolescencia y las personas que les cuidan ¿Con qué redes de tu comunidad trabajarías?, ¿Por qué?

19. Estás elaborando un proyecto para sensibilizar sobre la violencia de género a las personas que participan del club de adulto mayor de tu barrio, ¿Qué redes considerarías?, ¿Por qué?

20. ¿Qué instrumentos conoces para la planificación del trabajo en red?

Preguntas de la Dimensión 3:

“Participación comunitaria con enfoque de género”.

1. ¿Qué es la participación comunitaria? (indica al menos tres características).

2. Menciona dos niveles de la participación comunitaria e indica un ejemplo.

3. Los cuidados y el trabajo doméstico han quedado históricamente relegados a las mujeres. ¿De qué manera crees que esto afecta en la participación comunitaria?, da un ejemplo cercano a tu realidad territorial.

4. Da un ejemplo de una injusticia o brecha de género que repercuta en la participación comunitaria.

5. Los estereotipos de género no afectan el ejercicio del liderazgo ¿Verdadero o falso? Justifique con un motivo su respuesta.

6. De las siguientes alternativas, indique la verdadera:
 - a. La conciliación del trabajo y la familia en Chile funciona para todas las personas.
 - b. Personas de la diversidad sexogenérica poseen las mismas capacidades para ejercer un buen liderazgo que quien no es parte de dicha comunidad.
 - c. Para ser una persona que ejerce un buen liderazgo debo ocultar mis valores personales.

7. Menciona tres herramientas que facilitan el trabajo colectivo en tu organización.

8. ¿De qué manera se puede promover la prevención de las violencias de género en las comunidades? (señala al menos dos ejemplos).

9. Indica al menos tres características del enfoque intercultural.

10. Da ejemplos de las barreras y desafíos que puede tener una mujer migrante para participar en espacios de toma de decisión política y/o comunitaria.

11. Da ejemplos de las barreras y desafíos que puede tener una mujer que viven en una zona rural para participar en espacios de toma de decisión política y/o comunitaria.

12. En la junta de vecinos en que participas, un socio le dice a una mujer que acaba de llegar al barrio: “Las colombianas vienen a robarnos el trabajo, no quiero que participe de la junta de vecinos que es solo para chilenos”, ¿Cómo abordarías esta situación? propone dos acciones a corto y largo plazo.

13. ¿Qué entiendes por techo de cristal? Da un ejemplo.

14. En el colegio en que trabajas has escuchado algunos comentarios de estudiante de tercero medio, donde sexualizan a un grupo de compañeras migrantes ¿Qué acciones podrían para abordar esta situación y prevenir que vuelvan a ocurrir?

15. Da un ejemplo de cómo los estereotipos de género pueden influir en las expectativas y creencias sobre las personas líderes.

Preguntas de la Dimensión 4:

“Estrategias de detección temprana de las violencias de género”.

1. ¿Qué entiendes por empoderamiento frente a las violencias de género?

2. ¿Qué brechas o desigualdades de género has podido reconocer a partir de asumir una perspectiva de género/conciencia de género?

3. ¿Qué estereotipos de género inciden en la autoestima de las mujeres?

4. ¿Cómo se entiende el amor propio desde una perspectiva feminista?

5. Escoge un mito del amor romántico y explica cómo se puede relacionar con las violencias de género en las relaciones sexoafectivas.

6. ¿Qué es la responsabilidad sexoafectiva? Da un ejemplo.

7. ¿De qué manera se puede construir relaciones libres de violencia a nivel político y social?

8. ¿Qué es la sororidad?, ¿De qué manera se podría aplicar en tu comunidad u organización?

9. ¿A qué señales debemos estar alerta para detectar situaciones de violencia en las víctimas/sobrevivientes? Profundiza al menos en signos físicos, psíquicos y/o relacionales.

10. ¿Cuáles son los objetivos de la primera acogida?

11. Señala cinco recomendaciones para realizar una primera acogida.

12. En el contexto de la primera acogida a víctimas de violencia, ¿A qué nos referimos cuando decimos “dejar la puerta abierta”?

13. Si una mujer te comenta que está viviendo violencia física por parte de su pareja ¿Qué harías?

14. ¿Qué instituciones o redes conoces que forman parte de la ruta crítica sobre las violencias de género?

15. ¿Por qué es importante acoger de manera empática a una víctima/sobreviviente de violencia de género?

Dinámicas lúdicas

para compartir reflexiones y opiniones relacionadas con la prevención comunitaria de las violencias de género.

1. 1. ¿Qué opinas de la creencia que plantea que las mujeres son más sensibles y cariñosas que los hombres?

2. ¿Qué le dirías a una persona de tu comunidad que señala que los hombres homosexuales son conflictivos y cambiantes?

3. ¿Qué opinas sobre la creencia que plantea que “la violencia contra las mujeres consiste solo en un abuso físico”?

4. ¿Cuál es tu opinión sobre el mito “el hombre que violenta a una mujer tiene una enfermedad mental”?

5. ¿Qué le dirías a una persona que dice “un hombre que se precie de tal, debe tener sexo muchas veces y mostrar quién manda en la cama”?

6. Ves que un grupo de vecinos de tu comunidad que están agrediendo verbalmente a una mujer trans, ¿Qué harías?

7. ¿Qué opinas sobre la idea de que los hombres son mejores liderando organizaciones que las mujeres?

8. Cada integrante del CAP debe decir una característica propia que contribuya al trabajo en equipo.

9. Cada integrante del equipo debe reconocer en ti un aporte al equipo.

10. ¿Qué le dirías a una adolescente que cree que el amor es encontrar a alguien que te complete?

11. Estás en una asamblea comunitaria y una vecina comenta que “el amor duele”, ¿Qué harías?

12. ¿Qué le dirías a una mujer mayor que dice “el peor enemigo de una mujer es otra mujer”?

13. Entre dos integrantes del equipo simulen una primera acogida a una víctima de violencia de género.

PEGAR

DOBLAR

CORTAR

Gira por la prevención



PEGAR

PEGAR

Dinámicas lúdicas para compartir reflexiones y opiniones sobre la prevención comunitaria de las violencias de género.



Presencia de redes que promuevan la igualdad de género y la atención ante las violencias de género

Dimensión **2**

PEGAR



Dimensión **3**

Participación comunitaria con enfoque de género

Dimensión **4**

Estrategias de detección temprana de las violencias de género



PEGAR

Dimensión **1**

Sensibilización y conocimientos sobre las violencias de género

PEGAR



PEGAR

HERRAMIENTA N°10

Gira por la prevención

Set de Herramientas Lúdicas | PAVG | SER

INSTRUCCIONES

CORTAR Cortar por la zona marcada: línea continua.

DOBLAR Doblar y pegar por la zona marcada: línea segmentada.

PEGAR Pegar para armar dado.

Gira por la prevención



Dinámicas lúdicas para compartir reflexiones y opiniones sobre la prevención comunitaria de las violencias de género.





Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 21: Protocolo Orientaciones frente a la detección de casos de violencia de género en el Programa de Prevención de las VG

Orientaciones frente a la detección de casos de violencia de género en el Programa de Prevención de las VG

Unidad Violencia Contra la Mujer

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)

Índice

1. Inducción al Protocolo:	3
2. Derivación al Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género	3
2.1 Componentes y estrategias de operación del Programa al que se deriva:	4
2.2 Violencias de Género que se pueden derivar al programa	6
2.3 Principios a resguardar en el proceso de derivación	7
2.4 Derivación asistida	8
2.5 Detección inicial de casos de VG	9
2.6 Detección fuera de horario hábil:	10
3. Recomendaciones en el marco de la implementación del PPVG	11
3.1 Rol del equipo territorial	11
3.2 Recomendaciones frente a la develación en contextos grupales	11
4. Rol de las comunidades en la prevención y abordaje de las violencias de género	13
4.1 Enfoque comunitario y violencias de género	
5. Procedimiento cuando el caso de VG afecta directamente a una organización participante del PPVG	15
5.1 Pasos a seguir	16
5.2 Sugerencias para la elaboración del plan de acción.	16
6. Anexos	18
ANEXO 1: Instrumento de derivación	18
ANEXO 2: Red de Dispositivos SernamEG	
ANEXO 3: Consentimiento informado	19
ANEXO 4: Formato actividad de identificación y gestión del riesgo en las organizaciones	19
ANEXO 5: Formato plan de acción y monitoreo	21

1. Inducción

Este documento trata de las estrategias de abordaje frente a la develación o detección de casos de VG en el marco de la implementación del Programa de Prevención de las Violencias de Género (PPVG).

Lo anterior, considerando que para los programas del SernamEG, es fundamental establecer buenas coordinaciones que colaboren al ejercicio pleno de las autonomías de las mujeres, ya que la misión institucional del Servicio es “Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos de las diversidades de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas de Igualdad formal y sustantiva de derechos, considerando el enfoque territorial e interseccionalidad”.

En particular, este documento explicita el proceso de derivación hacia el Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género y brinda recomendaciones frente a la develación de casos de VG en el desarrollo de las actividades del PPVG. Además, detalla el procedimiento que se debe seguir cuando el caso afecta a una organización que está participando del PPVG.

2. Derivación al Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género

Para operacionalizar el protocolo de derivación es necesario realizar una breve introducción al mismo, compartiendo procesos y flujos de trabajo. En ese sentido, es clave coincidir que, en el proceso de detección y derivación de diversidad de mujeres en situación de Violencia de Género, una de las consideraciones más importantes es conocer si las expectativas y necesidades de las personas se asocian al objetivo del programa al cual se deriva. Y desde la promoción de las autonomías, se debe contar con el consentimiento informado para la derivación de la persona.

Para ello se describen brevemente los objetivos y componentes del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género de SernamEG.

2.1 Objetivos generales y específicos

El **objetivo general** es contribuir a la disminución de los niveles de riesgo en la diversidad de mujeres víctimas/sobrevivientes de violencias de género, y los **objetivos específicos** son:

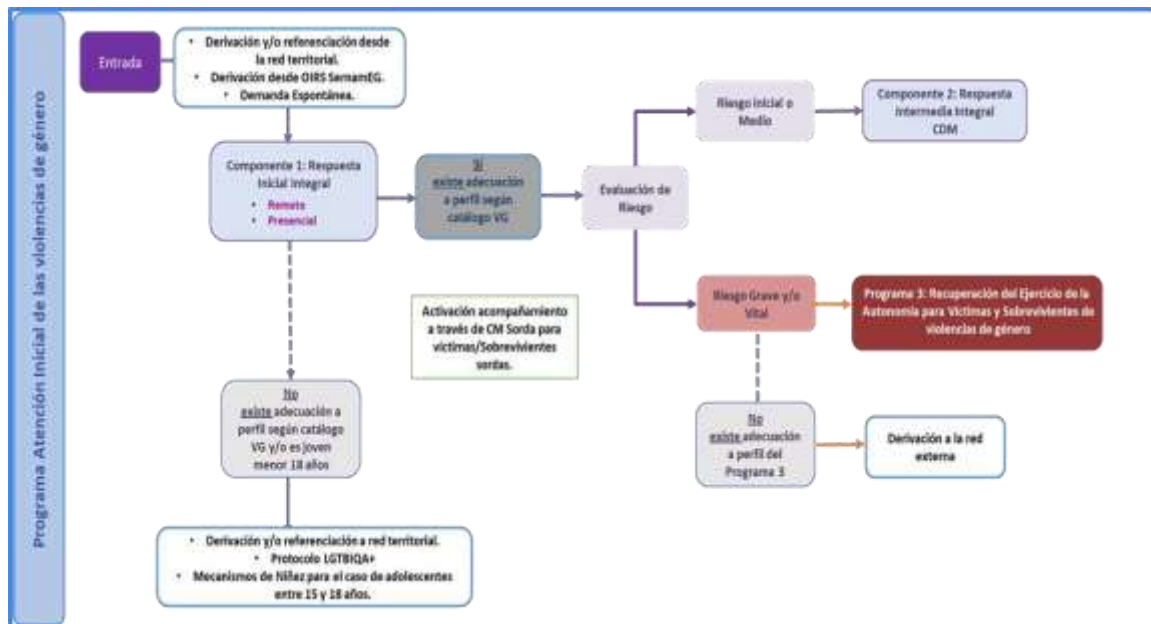
- Otorgar orientación e información en una intervención breve que permita evaluar, y dar continuidad de atención mediante la derivación a otros dispositivos del Servicio o externos, a la diversidad mujeres desde los 15 años víctimas/sobrevivientes por violencias de género.

- Entregar un acompañamiento integral a la diversidad de mujeres desde los 18 años víctimas/sobrevivientes de violencias de género.

2.2 Componentes y estrategias de operación del Programa al que se deriva:

La atención inicial de las violencias de género constituye la puerta de entrada y el primer paso en un proceso más amplio de apoyo y recuperación para las víctimas y sobrevivientes de violencias de género.

Diagrama N°2: Flujograma Programa Atención Inicial de las Violencias de Género



Fuente: Unidad VCM, SernamEG 2024

En el diagrama, es posible observar que la persona ingresa mediante el componente 1: Respuesta Inicial Integral, a un proceso de orientación e información, donde se brinda primera acogida, se evalúa el nivel de riesgo de la persona que ha vivido violencia y se despliegan acciones para gestionarlo. Asimismo, se determina si la persona cumple con los criterios para acceder al componente 2, de acuerdo a la evaluación de riesgo que debe ser inicial o medio, y la voluntad de ésta para acceder al componente 2: Respuesta Intermedia Integral, para iniciar un proceso de acompañamiento psicosocial y/o jurídico. De no cumplir con los criterios para recibir atención en el Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, por presentar nivel de riesgo (grave y/o vital) y/o daño (severo/extremo), se derivará al Programa 3 de Recuperación del Ejercicio de las Autonomías, o a las instituciones que corresponda. En efecto, cabe precisar que las

derivaciones siempre deben realizarse al Componente 1: Respuesta Inicial Integral, instancia donde se evaluará el riesgo y se determinará la continuidad de atención.

Cabe señalar que, el Componente 1 está conformado por los **Centros de las Mujeres** y el **Servicio de Atención Telefónica y Telemática (SATT)**, pues a través de este último también se brindan Orientaciones e Informaciones en violencias de género de manera remota a la población en su conjunto, siendo posible derivar a la diversidad de mujeres que lo requiera.

2.3 Violencias de Género que se pueden derivar al programa

Si bien existen muchas clasificaciones, para efectos de este protocolo se hablará de categorías, tipos, contextos y manifestaciones de violencias de género.¹ Es importante tener presente que se trata de una propuesta de clasificación, y que cada tipo de violencia puede tener distintas manifestaciones, presentarse en diversos contextos y ser de distinto tipo.

Catálogo de violencias de género:

Este catálogo tiene como finalidad orientar y circunscribir cuáles son las manifestaciones y expresiones de las violencias de género que el Programa de Atención Inicial puede abordar. En el ámbito jurídico, se indican algunas limitaciones, considerando la legislación vigente.

Manifestaciones de Violencias de Género²	Oferta SernamEG Programa de Atención Inicial	
	Ámbito psicosocial	Ámbito jurídico

¹ Información extraída de la 10ª versión del curso "Herramientas para la intervención inicial: abordando las violencias de género desde una perspectiva de derechos humanos e interseccionalidad", 2024.

² Se incluyen las manifestaciones de violencia contenidas en la Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres en razón de su género.

		Representación jurídica	Derivación
<p>Violencia económica</p> <p>Definida como toda acción, ejercida en el contexto de relaciones afectivas familiares, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica de la mujer o su patrimonio, con el afán de ejercer un control sobre sus recursos económicos o patrimoniales, o en el de sus hijos o hijas o en el de las personas que se encuentren bajo su cuidado, en los casos que correspondan.</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.</p>	<p>Delito contenido artículo 14 bis Ley 20.066, esto es el no pago reiterado de pensión de alimentos</p>	<p>Estos casos se pueden derivar a la Corporación de Asistencia Judicial, Clínicas Jurídicas de las distintas Universidades del País:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Separación judicial de bienes. - Liquidación sociedad conyugal. - Cumplimiento pensión de alimentos.
<p>Violencia psicológica</p> <p>Toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión de pensamiento</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.</p>	<p>- Violencia no constitutiva de delito en contexto de pareja o donde hay razones de género relacionado a otros sujetos contemplados en el artículo 5 de la Ley 20.066.</p> <p>- Maltrato Habitual.</p> <p>- Amenazas simples en contexto de pareja (Ley 20.066)</p>	<p>Se deriva a Corporación de Asistencia Judicial, Clínicas Jurídicas de las diversas Universidades del país.</p> <p>- Violencia no constitutiva de delito relacionados a los otros/as sujetos/as que contiene la Ley 20.066 y donde no hay razones de género.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Amenazas simples en contexto de violencia de género - Desacato <p>Ley integral: crea figura del Maltrato constitutivo de violencia de género que no reviste carácter de delito.</p> <p>Maltrato constitutivo de violencia de género que reviste carácter de delito.</p>	
<p>Violencia vicaria</p> <p>Se entiende como aquella que es ejercida sobre las hijas e hijos, con la intención de ocasionar un daño psicológico en la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información. - Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Amenazas simples de causar daños a sus hijas, hijos e hijos. - Violencia psicológica no constitutiva de delito 	<ul style="list-style-type: none"> - Si se desprenden delitos de dicha violencia en contra de niños, niñas, niños y adolescentes. En este caso se debe derivar a los Programa del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia. - Medidas de protección: se deriva a Corporación de Asistencia Judicial, Clínicas Jurídicas de las diversas

			Universidades del País.
<p>Violencia física</p> <p>Cualquier acción que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o a la libertad personal de la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información. - Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones menos graves en contexto de violencia Intrafamiliar - Lesiones leves en contexto de pareja o pololeo sin convivencia. - Lesiones leves o menos graves por razones de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones graves en contexto de Violencia Intrafamiliar. Se deriva a Centro de Atención Especializada en Violencia de Género y componente de representación Jurídica territorial. Mutilaciones que se dan en contexto de Violencia Intrafamiliar o por razones de género. Se deriva a Centro Atención Especializada en Violencia de Género y componente de representación Jurídica territorial. - Femicidios en cualquiera de sus hipótesis y en grado de Frustrado y Tentado se deriva a Centro Atención Especializada en Violencia de Género y componente de representación Jurídica territorial. - Femicidios consumados se debe derivar a componente de

			<p>representación jurídica regional de violencia Extrema y reparación se debe derivar a CAVD.</p> <p>- Lesiones graves, mutilaciones, homicidios donde no hay razones de género se pueden derivar a CAVD, CAVI.</p>
<p>Violencia Sexual</p> <p>Toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad integridad y autonomía sexual y reproductiva de la diversidad de mujeres; y su indemnidad en el caso de las niñas.</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.</p>	<p>- Abuso sexual</p> <p>- Acoso sexual callejero</p>	<p>Delitos de violación y/o abuso sexual con riesgo grave o vital se debe derivar a Centro Atención Especializada en Violencia de Género y componente de representación Jurídica territorial.</p>
<p>Violencia simbólica</p> <p>Toda acción o difusión de mensajes, textos sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos, que afecten su dignidad o justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de</p>	<p>No se representa</p>	<p>Despejar oferta en territorio</p>

contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo	Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.		
<p>Violencia Institucional:</p> <p>toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación.</p>	Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.	No se representa	Despejar oferta en territorio
<p>Violencia política:</p> <p>toda conducta de hostigamiento, persecución, amenazas o agresión realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, le cause daño o sufrimiento a la mujer, y que tenga por objeto o fin menoscabar, obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y de participación.</p>	Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.	No se representa	Despejar oferta en territorio
<p>Violencia en el trabajo:</p> <p>toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia</p>	- Delitos sexuales derivados de la acción: abuso sexual	<p>- Acoso laboral se debe derivar a la Defensoría Laboral.</p> <p>- Violación, se debe derivar a Centro Atención Especializada en Violencia de Género y</p>

<p>informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.</p>	<p>Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.</p>		<p>componente de representación Jurídica territorial.</p>
<p>Violencia gineco-obstétrica:</p> <p>todo maltrato o agresión psicológica, física o sexual, negación injustificada o abuso que suceda en el marco de la atención de la salud sexual y reproductiva de la mujer, especialmente durante la atención de la gestación, parto, puerperio, aborto o urgencia ginecológica</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.</p>	<p>Abuso sexual</p>	<p>- Violación, se debe derivar a Centro Atención Especializada en Violencia de Género y componente de representación Jurídica territorial.</p> <p>- Delitos derivados de una mala praxis: se puede derivar a Fundación Pro Bono.</p> <p>- Indemnización de perjuicio por negligencia médica: se debe derivar a Corporación de Asistencia Judicial.</p>
<p>Discriminación arbitraria basada en el género</p>	<p>- Componente 1: Respuesta Inicial Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género: Orientación e información.</p> <p>- Componente 2: Respuesta Intermedia</p>	<p>No se representa</p>	<p>Centros de atención civil de la Corporación de Asistencia Judicial.</p>

	Integral del Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género, ingresa dependiendo si el riesgo es inicial o medio y si existen razones de género.		
--	--	--	--

2.4 Principios a resguardar en el proceso de derivación

- 1. Compromiso con la erradicación de la Violencia Contra las Mujeres:** El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género está comprometido con la integridad de la autonomía de la diversidad de mujeres. Se entiende que la Violencia atenta contra dicha integridad y que, por tanto, quien vive esta situación requiere atención y protección por parte del Estado. La violencia contra la diversidad de mujeres, adolescentes y niñas ha sido reconocida desde hace décadas por los organismos internacionales y por los Estados como una realidad que constituye uno de los abusos más extendidos en términos de derechos humanos y de salud pública, es por ello que quien desea ser derivada al programa de atención inicial debe hacerlo de manera voluntaria y autónoma, libre de presiones o juicios.
- 2. Coordinación intra e inter institucional:** SernamEG ejecuta programas que abordan situaciones de violencias de género y por tanto se deben gestionar las coordinaciones pertinentes para la derivación asistida de mujeres que lo requieran, tanto fuera como dentro de la institucionalidad. Para ello se realizarán las coordinaciones necesarias en el territorio entre Ejecutores, OIRS Regionales y Áreas Programáticas al programa de atención inicial utilizando los instrumentos proporcionados por la Unidad en violencia contra las mujeres. Una consideración fundamental será evitar la victimización secundaria de la diversidad de mujeres, o la sobre exposición de sus situaciones de violencia en más de un espacio, para lo que se realizarán preguntas preliminares sobre antecedentes que permitan verificar si la mujer requiere Orientación e Información especializada en VG.
- 3. Trato respetuoso hacia las mujeres:** Para acompañar y acoger de manera efectiva, es crucial tener la preparación necesaria para ofrecer una respuesta inmediata que sea empática, no juzgadora, centrada en las necesidades de la víctima/sobreviviente, con un lenguaje y tiempos adecuados, promoviendo el respeto y acompañamiento de los procesos psicosociales, solicitud de ayuda, así como generar espacios privados cuando se requiera. Uno de los riesgos que se enfrentan al intervenir, es la doble victimización que se produce cuando se emiten juicios respecto

a la forma en que la mujer ha abordado la situación de violencia o sus procesos personales, afectando con ello su integridad y autonomía. Se debe evitar hacer pasar por trámites y esperas innecesarias para la derivación de las personas o solicitar antecedentes de su historia con los cuales no se generará una intervención directa desde este espacio.

2.5 Derivación asistida

¿Qué se considera una derivación asistida?

Corresponde a la realización de un acompañamiento y apoyo dirigido, de una mujer³ que corresponde a la población objetivo del Programa de Atención Inicial en Violencias de Género de SernamEG y que ha consentido en que se le derive de acuerdo a las necesidades identificadas. Esta derivación se espera que se pueda realizar en conformidad a todos los principios ya descritos, y contar además, con el uso de los instrumentos entregados en este protocolo, con el conocimiento de las prestaciones que serán posibles de entregar a la participante en la Orientación e Información a la cual se le está derivando y la confirmación de la recepción de dicha derivación.

¿Cómo se gestiona la derivación?

El proceso de derivación debe facilitar el acceso a servicios especializados, garantizar la continuidad de la atención y favorecer el bienestar integral, disminuyendo el riesgo de la persona consultante. Busca proporcionar y asegurar el apoyo o la atención específica que necesita la persona víctima de violencia de género, y que no se encuentra disponible en los servicios del Programa o Institución al que ha acudido inicialmente la mujer consultante.

Todas las acciones que se realicen deben ser **acordadas con la mujer** para efectuar la coordinación pertinente (firmar documento de consentimiento informado sobre la derivación) y gestionar riesgos vitales o flagrancias si es pertinente al caso con alguna de las siguientes instituciones, junto a la derivación:

- Carabineros de Chile o Policías para efectos de denuncia.
- Tribunales de Familia o Fiscalía para medidas de protección que correspondiese.
- Sector Salud como Cesfam/Cosam/SAPU/SAR, etc., para la asistencia que corresponda, si es que hubiese lesiones por leves que sean, temas asociados a salud sexual y reproductiva o de salud mental; todas ellas para estabilización y primeras acciones.

La gestión de derivación a la oferta de SernamEG, debe estar acompañada de la Ficha de Derivación **que se acompaña a este protocolo en el anexo 1, correspondiente al**

³ Se atiende a la diversidad de mujeres víctimas de violencia de género, lo que incluye a mujeres de la diversidad sexo-genérica (incluyendo mujeres lesbianas, bisexuales y mujeres trans).

instrumento de derivación al Programa de Atención Inicial y anexo 4, que corresponde al consentimiento firmado por la persona consultante.

Si la persona consultante es menor de 18 años, en el encuadre se debe indicar la obligación del o la profesional de contactar a algún adulto/a protector, significativo/a, o de referencia, frente a situaciones de riesgo que le puedan afectar, chequeando que no sean estas personas quienes ejercen la violencia. En el caso de que se tome conocimiento de algún hecho que sea constitutivo de delito, **la denuncia desde el equipo profesional es obligatoria.**

Asimismo, si es una adolescente mujer entre los 15 y 17 años quien requiere Información y/u Orientación en violencia de género, se debe coordinar y vincular con SernamEG a través de la referenciación al fono 1455 para su orientación e información o bien al Centro de las Mujeres que corresponda de acuerdo al domicilio de la mujer consultante.

De todas maneras, es importante tener en cuenta la coordinación intersectorial con las Oficinas Locales de Niñez, que son las instituciones a nivel comunal, que se encargan de la promoción, prevención y protección de derechos de niños, niñas y adolescentes. En este sentido, la verificación de casos de vulneraciones de derechos en NNA deberán ser articulados con la oferta existente para dar respuesta, teniendo la facultad de protección administrativa.

Por último, en el caso de que la persona desestime ser derivada al Programa de Atención Inicial, se debe dejar abierta la posibilidad de que consulte directamente a la oferta SernamEG.

2.6 Detección inicial de casos de VG

En el marco de la atención a mujeres en su diversidad, se han incorporado las siguientes preguntas de detección que son transversales y que implican que apuntan a la pesquisa temprana de casos de violencias de género que requieren derivación efectiva para Orientación e Información en VG y evaluación de riesgo.

Preguntas para la detección inicial:

- 1.- ¿Usted requiere una Orientación e Información en Violencias de Género para ser derivada al Programa de atención inicial de SernamEG?
- 2.- ¿Usted vive o ha vivido alguna situación de violencia de género en los últimos 3 meses?
- 3.- ¿Usted siente o cree que su vida está en riesgo a propósito de la violencia de género vivida?

Basta que se responda Sí en 1 o 2 para que se continúe con el llenado de la ficha de derivación y se solicite atención en OI. Si sólo se contesta sí en la pregunta 1, se recomienda hacer uso del fono 1455.

Si se identifica que la mujer está en riesgo vital, se debe informar a la encargada regional del PPVG, para que a través de la dirección regional se canalicen las gestiones correspondientes para asegurar la atención y protección de la víctima/sobreviviente.

Finalmente, y en atención a que una mujer puede encontrarse en situación de violencia y no desear decirlo o reconocerlo; con independencia de las respuestas obtenidas, es necesario señalar que en caso de que necesite apoyo puede dirigirse espontáneamente a un Centro de las Mujeres de la comuna de su domicilio⁴, trabajo o estudios, a una OIRS de SernamEG o bien llamar al 1455 o escribir a WhatsApp +569 9700 7000 para ser derivada en cualquier momento a alguno de los dispositivos que ofrece la Red VCM SernamEG.

En caso de que la mujer acepte ser derivada a un Centro de las Mujeres, se debe realizar esta gestión mediante la ficha de derivación al Centro de las Mujeres correspondiente.

Si se detecta un delito o hechos de violencia cuya víctima se identifique libre y voluntariamente como parte de la comunidad LGBTIQ+, y cuyo caso no corresponda a la población objetivo del Programa de Atención Inicial, por no ser constitutivo de violencia de género y/o por no corresponder la víctima a una mujer de la diversidad sexo-genérica, entonces procederá la activación del *Protocolo de actuación y coordinación Víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual*⁵, debiendo completar su respectiva ficha de derivación, y enviándola a los siguientes correos electrónicos: casos.diversidades@sernameg.gob.cl y spd-pav-intervencion@interior.gob.cl.

2.6 Detección fuera de horario hábil:

En la eventualidad de que algún/a profesional del Programa tome conocimiento en horario inhábil de que una persona es víctima o testigo de violencia de género y requiera derivación se debe referenciar a SATT en su horario de funcionamiento, esto es desde las 08:00 a 24:00 horas, a las siguientes vías: 1455 o el WhatsApp silencioso+569 9700 7000.

⁴ La dirección de los Centros de las mujeres y la oferta programática de SernamEG se puede encontrar en :
https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26815
https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=42953

⁵ SernamEG y Subsecretaría de Prevención del Delito (2023). Protocolo de actuación y coordinación víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual. <https://www.apoyovictimas.cl/seguridadpublica/wp-content/uploads/2023/12/Protocolo-atencion-a-victimas-comunidad-LGBTIOA-2023.pdf>

Recordar que SATT no es un canal de denuncias. Siempre se debe orientar a denunciar en las instituciones competentes: Policías y Ministerio Público.

En el caso de que la consulta no involucre temas asociados a violencias de género, se debe orientar de forma clara, cuál sería la institución que puede satisfacer más adecuadamente su consulta o requerimiento de acuerdo al territorio.

Por último, se debe tener presente que todas las acciones que se realicen deben ser acordadas con la mujer, respetando su autonomía.

3. Recomendaciones en el marco de la implementación del PPVG

Los equipos territoriales del Programa de Prevención deben seguir el mismo flujo que se detalla en este protocolo, utilizando los anexos y guiándose por los principios descritos anteriormente.

3.1 Rol del equipo territorial del PPVG:

- Deben orientar a las personas respecto a la red institucional existente para la atención de las violencias de género, brindando información clara y oportuna respecto a la oferta que brindan los programas del SernamEG.
- Si se devela o detecta un hecho de violencia de género en el marco de la implementación del programa, se debe procurar realizar una **derivación asistida** (siempre que se cuente con el consentimiento de la mujer) o entregar la información respecto a la oferta programática del SernamEG, tanto a la persona como al grupo con quién se está desarrollando la intervención. Ambos procesos deben desarrollarse acorde a lo que se indica en los apartados anteriores.
- Acompañar y promover la elaboración de un plan de acción y monitoreo⁶ cuando las personas afectadas formen parte de una organización que ingresó al PPVG.

3.2 Recomendaciones frente a la develación en contextos grupales:

Previo al comienzo de una actividad grupal de sensibilización o trabajo colectivo, donde se van abordar temáticas relacionadas a las violencias de género, se debe:

- I. En el caso de las duplas territoriales, definir quién va a tener el rol de contención frente a la develación o detección de un caso de VG. Cuando solo se cuente con un/a encargado/a territorial se debe coordinar apoyo con otros actores institucionales que puedan apoyar en este rol, por ejemplo: en los establecimientos educacionales se podría solicitar colaboración al equipo de convivencia escolar.
- II. Revisar las redes de apoyo locales para la atención de las violencias de género, contando como mínimo con los teléfonos de SATT, el WhatsApp del SernamEG (+569 9700 7000) y la dirección del centro de las mujeres más cercano.
- III. Se sugiere contar con material impreso con la oferta de atención en VG, que al menos incluya dirección y número de contacto.

*Al inicio de la actividad grupal se debe generar un **encuadre** que considere:*

- I. Transmitir a las personas participantes la voluntariedad de participar y compartir sus experiencias en el espacio.
- II. Indicar claramente el objetivo de la actividad, señalando que en caso de que una persona quiera referirse a una experiencia o caso personal, podrá acercarse de manera privada a una profesional de la dupla territorial al finalizar la actividad.
- III. Recordar la red disponible que existe para abordar las violencias de género a nivel local.

⁶ En apartados posteriores se profundiza en este punto.

- IV. Reforzar que la violencia de género está sancionada por la ley y que existen mecanismos para proteger a las víctimas.
- V. Señalar la importancia de la confidencialidad y mantener una actitud de respeto, frente a los posibles relatos que puedan emerger en la reflexión grupal.

Si durante el desarrollo de la actividad se devela o detecta un caso de VG, se debe tener en consideración lo siguiente:

- I. Brindar un espacio seguro y de confianza, evitando indagar en detalles del relato.
- II. Transmitir confianza y seguridad, otorgando un trato digno y respetuoso.
- III. Si una persona requiere retirarse del espacio, dar la posibilidad de hacerlo y ofrecer el acompañamiento de un integrante del equipo.
- IV. Evitar generar expectativas respecto al proceso o las consecuencias del hecho, transmita que es un espacio de acogida y recuerde los canales de denuncia y las redes institucionales de apoyo.
- V. Recordar al grupo la importancia de la confidencialidad del relato expuesto, y la relevancia de no juzgar ni cuestionar el actuar de las víctimas/sobrevivientes⁷.
- VI. Informar a la/el encargada/o regional del PPVG y mantener contacto y comunicación fluida.

En caso de que se tome conocimiento de un caso en el marco del trabajo con **organizaciones educativas**, se debe considerar lo siguiente:

- De acuerdo a la Ley 20.536⁸ sobre Violencia Escolar, los establecimientos educacionales deben contar con un reglamento interno que incluya, entre otros tópicos, protocolos de actuación frente a conductas que constituyan una falta a la buena convivencia escolar. *En consecuencia, es recomendable estar al tanto del protocolo interno de cada institución educativa, con el fin de estar preparados/as ante la eventual detección de un caso de VG.*
- Frente a una situación de maltrato grave (constitutivo de delito) y/o abuso sexual que haya tenido lugar en el establecimiento o que afecte a un/a estudiante menor de 18 años, tanto el establecimiento educacional, como el equipo territorial (independiente de su calidad contractual) del programa tienen la obligación de denunciar. Sin perjuicio de esta obligación legal, se recomienda instar a los adultos/as responsables o familiares del niño o niña a presentar la denuncia, con el fin de activar sus recursos protectores⁹.
- En el caso de que exista un enfrentamiento entre estudiantes o una "funa" se debe tratar de regular el ambiente, evitando invalidar el relato de la persona que devela y evaluando la posibilidad de retirar al/la estudiante indicado para que sea contenido al igual que las personas afectadas¹⁰.

⁷ En base a UNICEF (2024). Guía para prevenir la victimización secundaria de niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos en la red de protección (Ley N° 21.057). https://www.minjusticia.gob.cl/media/2024/04/Guia_prevencion%CC%81n_victimizacion_secundaria_web.pdf

⁸ Ley 20.536 Violencia Escolar. <https://www.bcn.cl/levchile/navegar?idNorma=1030087>

⁹ MINEDUC (2017) Maltrato, acoso, abuso sexual, estupro en establecimientos educacionales. Orientaciones para la elaboración de un Protocolo de Actuación. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2020>

¹⁰ Superintendencia de Educación, Ministerio de Justicia y DDHH, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2022) Instructivo ante develaciones en la Primera Jornada Nacional hacia una Educación No Sexista.



4. Rol de las comunidades en la prevención y abordaje de las violencias de género

4.1 Enfoque comunitario y violencias de género

El enfoque comunitario brinda ciertos parámetros respecto al rol de las comunidades frente a la detección de casos de VG en sus contextos cotidianos. Por una parte, la aplicación de un enfoque comunitario promueve espacios de soporte y redes de contención, lo cual tiene efectos psicológicos muy potentes y puede contribuir a la disminución de la exclusión social¹¹. En este sentido, cobra relevancia el apoyo que cada organización pueda brindarle a una víctima/sobreviviente de violencia de género. El apoyo social se puede materializar de diversas maneras, pero siempre debe considerar el **consentimiento** de la víctima/sobreviviente, *garantizando su bienestar, seguridad y privacidad en todo momento*.

¿De qué manera podemos apoyar como organización a una víctima o sobreviviente de violencia de género?

- **Informar:** Es importante que como organización estén al tanto de las redes locales y nacionales que brindan apoyo a las víctimas/sobrevivientes de las violencias de género para que puedan facilitar la articulación con dichas instituciones, así como informar a las mujeres sobre sus derechos¹².
- **Acompañar**¹³ No deben dejar sola ni aislada a una mujer que está siendo víctima de violencia de género. Incluso, si continúa en la relación o presenta sentimientos ambivalentes hacia la persona que ejerce violencia. Invítala a participar de espacios grupales donde se sienta bien recibida y apoyada.
- **Intervenir:** Al enfrentar situaciones en las que la seguridad o integridad de una mujer está en peligro, es necesario no mirar hacia otro lado. En estos casos se debe actuar sin exponer a nadie, particularmente a la mujer que lo vive.
- **Denunciar:** Siempre que la integridad física o la vida de una mujer esté en riesgo, denuncia. Cualquier persona puede denunciar. Será decisión de la víctima ratificar esa denuncia, pero actúa.
- **Medidas de seguridad:** Si una integrante de la organización o la comunidad, está siendo víctima de VG ofrece apoyo con acciones que permitan resguardar su seguridad, tales como, desarrollar alarmas comunitarias, acompañarla a tomar la micro o transitar en lugares donde se sienta insegura, ayuda a identificar redes de apoyo y elaborar un plan de seguridad personal, entre otras.
- **No juzgar:** Se debe mantener una actitud de escucha activa, donde no se juzgue el relato ni las acciones de la persona.
- **Establecer límites:** No se trata de decidir por la persona, sino acompañarla en el proceso de tomar una decisión y respetarla¹⁴.

¹¹ SernamEG (2024) Manual de Intervención Comunitaria del Programa de Prevención de las Violencias de Género.

¹² Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2023). Guía de herramientas para el acompañamiento de personas en situación de violencia de género. Recomendaciones y sugerencias para organizaciones sociales y comunitarias.

¹³ Ministerio de la Mujer (2024) Campaña No la hagas viral. <https://www.gob.cl/noticias/campana-contra-violencia-genero-no-hagas-viral/>

¹⁴ Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2023). Guía de herramientas para el acompañamiento de personas en situación de violencia de género. Recomendaciones y sugerencias para organizaciones sociales y comunitarias.

Por otra parte, uno de los efectos de la aplicación del enfoque comunitario es promover que las personas sean sujetos activos/as de la transformación social, de manera que se generen procesos de concientización, así como politización¹⁵. Bajo el enfoque comunitario, el rol de las organizaciones frente a casos de VG, debe ser promover una reflexión crítica y política respecto a las causas y mecanismos de reproducción de las violencias de género. De manera que se desarrollen acciones concretas para profundizar la prevención de las violencias de género en sus respectivas organizaciones.

Luego de que se visibiliza o devela un caso de violencia de género, resulta fundamental buscar estrategias que busquen concientizar respecto al sistema patriarcal vigente, evitando una lógica punitivista que solo se centre en el castigo y el aislamiento de quienes ejercen la violencia¹⁶. Es fundamental que quienes ejercen violencia reconozcan su responsabilidad y eviten justificar sus acciones durante el proceso de reflexión¹⁷.

¿Cómo podemos promover la reflexión y concientización luego de la detección de un caso de VG en nuestras comunidades/organizaciones?

- **Protección de las víctimas/sobrevivientes de VG:** Antes de realizar cualquier instancia de reflexión colectiva respecto a la violencia de género, se debe asegurar la integridad física y psicológica de las víctimas/sobrevivientes, así como su derivación a la red institucional correspondiente.
- **Respetar los tiempos de la organización o grupo:** Es importante tomar el pulso a la dinámica grupal luego de la develación de un caso y a partir de eso, definir las acciones de reflexión grupal o sensibilización que se puedan organizar a nivel colectivo. Para esto, puede ser necesario conversar con actores claves como líderes comunitarios o integrantes del CAP, de modo que permita identificar la voluntariedad y disposición del grupo a participar de una instancia de este tipo.
- **Confidencialidad:** Se debe evitar exponer los detalles del caso, procurando resguardar la privacidad de las personas involucradas¹⁸.
- Enuncie desde el principio la postura del SernamEG respecto a vivir en espacios y comunidades libres de violencias de género¹⁹.

¹⁵ SernamEG (2024) Manual de Intervención Comunitaria del Programa de Prevención de las Violencias de Género.

¹⁶ Romero (2021). Escraches por razones de género en la escuela secundaria Paradojas, debates y tensiones entre "lo pedagógico" y "el punitivismo"

¹⁷ Astudillo (2020). Cuando el punitivismo habita las estrategias sociales de justicia: problematización de la razón punitiva en el abordaje de la violencia de género en los espacios universitarios. Núcleo Diversidad y Género: abordajes feministas interseccionales.

¹⁸ Superintendencia de educación (2023). ¿Qué hacer frente a una funa? ¿Qué debe hacer el establecimiento?

¹⁹ En base a SernamEG (2024). Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas. Programa de Prevención de las Violencias de Género.

- **Apertura a las reacciones emocionales²⁰:** Para lograr el desarrollo de una reflexión crítica, se debe mantener un espacio abierto a las diferentes reacciones emocionales de la comunidad²¹. Por lo que, se recomienda iniciar la instancia de reflexión con un espacio para que las personas participantes puedan explicar cómo se sienten respecto a la situación, actividad previamente preparada de acuerdo a las características de cada caso. Es probable que existan personas que empaticen con el relato de las víctimas, mientras que otras tengan ciertas resistencias o frustraciones.
- **Desnaturalización de las violencias de género:** La reflexión colectiva debe estar orientada al cuestionamiento e identificación de las creencias, estereotipos, actitudes y prejuicios que promueven las violencias de género.
- **Involucrar a los hombres:** Las instancias de reflexión colectiva deben considerar espacios de diálogo respecto a las masculinidades, y el rol que estas tienen en la construcción de comunidades libres de violencias de género.
- **Técnicas participativas:** Se debe promover la reflexión a través de técnicas lúdicas y participativas que faciliten la identificación de la violencia de género.
- **Gestión del riesgo y compromisos²²:** Se recomienda implementar una actividad (ver Anexo N° 6) que permita evaluar aquellos aspectos en que exista mayor riesgo de reproducción de la violencia de género y acordar medidas para su prevención o mitigación en la organización.

5. Procedimiento cuando el caso de VG afecta directamente a una organización participante del PPVG

A continuación, se presenta el procedimiento que se debe aplicar a los casos de Violencia de Género que afectan directamente a personas involucradas en una organización que participa en el Programa de Prevención de Violencia de Género (PPVG).

El objetivo de este proceso es la elaboración de un plan de acción y monitoreo, que debe considerar *tres dimensiones*: 1) Apoyo y acompañamiento a las víctimas/sobrevivientes 2) Reflexión colectiva 3) Compromisos organizacionales y comunitarios.

- 1) **Apoyo y acompañamiento a las víctimas/sobrevivientes:** El plan debe considerar actividades orientadas al acompañamiento y apoyo social a las víctimas/sobrevivientes, resguardando siempre contar con su consentimiento y respetando su autonomía. Algunas acciones que se podrían desarrollar en este punto son: derivación y referenciación a la red disponible, invitar a la víctima/sobreviviente a talleres o actividades de distensión, gestionar apoyo con el cuidado de las personas a su cargo, elaborar en conjunto un mapa de redes que permita visibilizar cuáles son los recursos comunitarios con que cuenta la víctima, entre otras.

²⁰ Se sugiere revisar las Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas (2024).

²¹ Astudillo (2020). Cuando el punitivismo habita las estrategias sociales de justicia: problematización de la razón punitiva en el abordaje de la violencia de género en los espacios universitarios. Núcleo Diversidad y Género: abordajes feministas interseccionales.

²² Sugerencia basada en la Subsecretaría de Previsión Social (2024). Guía Práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo. Ley Karin. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf>

- 2) **Reflexión colectiva:** Incorporar actividades grupales que promuevan la concientización y sensibilización respecto al rol que tienen las organizaciones en la amplificación de las herramientas preventivas de las violencias de género en sus comunidades. La temática, la duración y la definición de quiénes participan de estas instancias debe definirse acorde a la disposición y características del caso.
- 3) **Compromisos organizacionales y comunitarios:** Es recomendable finalizar el plan con actividades orientadas a la construcción de un producto que materialice los acuerdos y compromisos que va a tomar la organización para prevenir las violencias de género en su organización. No basta solo con adherir a los compromisos o normas acordadas, se deben propiciar espacios de diálogo para transmitir el sentido que tienen²³. Se recomienda que el resultado de este proceso sea exhibido en un lugar accesible a la comunidad.

5.1 Pasos a seguir:

- 1) **Primera acogida y derivación asistida:** Se debe realizar la derivación y contención de la víctima/sobreviviente acorde a los establecido en apartados anteriores.
- 2) **Elaboración de un plan de acción y monitoreo frente a la detección de un caso en una organización participante del PPVG**
 - a) *Identificación del riesgo en la organización:* Previo al diseño del plan se recomienda realizar la actividad detallada en el anexo N°5, que permitirá identificar los factores de riesgo presentes en la organización y las medidas que se pueden implementar para mitigarlos.
 - b) *Diseño y acuerdos:* Se debe analizar información levantada en la actividad (Anexo N°5) junto a los y las integrantes del Consejo Asesor Preventivo (CAP). Para en base a eso, definir el plan de acción y monitoreo (Anexo N°6) que considere las 3 dimensiones desarrolladas anteriormente.
- 3) **Aprobación del plan de acción por parte del nivel regional y central:** Una vez diseñado el plan de acción debe ser revisado por la Encargada/o Regional del PPVG en una reunión presencial o remota con el equipo territorial. Una vez incorporadas las observaciones del nivel regional, debe enviarse a la contraparte del nivel central para que dé su aprobación por correo electrónico.
- 4) **Monitoreo del plan de acción:** Será responsabilidad de la Encargada Regional del PPVG, brindar un reporte mensual al nivel central del desarrollo del plan de acción.

5.2 Sugerencias para la elaboración del Plan de Acción

Al momento de crear un plan de acción, es fundamental tener en cuenta el tipo de relación que existe entre las personas involucradas en el caso.

- **Ambos forman parte de la organización:**

²³ Unicef (2022). Construyendo acuerdos de convivencia con enfoque formativo Propuestas y sugerencias prácticas para los reglamentos internos de las comunidades educativas. [/https://www.unicef.org/chile/media/6991/file/construyendo%20acuerdos%20.pdf](https://www.unicef.org/chile/media/6991/file/construyendo%20acuerdos%20.pdf)

- En esta situación, la prioridad es el cuidado y la seguridad de la víctima/sobreviviente. Por lo tanto, se deben realizar los ajustes necesarios para evitar el contacto entre la denunciante y el presunto agresor. Es quien ejerce violencia quien debe adaptarse a las modificaciones, para prevenir una posible revictimización de la víctima/sobreviviente. En ningún caso, la víctima/sobreviviente debe ser quien se ajuste²⁴.
- De acuerdo a la gravedad del caso, se debe considerar un tiempo prudente antes de promover el desarrollo de una instancia colectiva de reflexión y sensibilización. Para evaluar la disposición, se pueden sostener reuniones con actores claves.
- **Sólo la víctima/sobreviviente participa de la organización**
 - Se recomienda priorizar el apoyo social y contención que la organización puede brindar a la víctima/sobreviviente. Es fundamental respetar los tiempos y la voluntariedad de la persona afectada; siempre pregunta antes de actuar.
- **Sólo la persona que ejerce violencia participa de la organización**
 - Se sugiere sostener una instancia de diálogo formativo²⁵ con la persona que ejerce violencia que fomente la responsabilidad, la toma de conciencia, y la empatía con el daño causado. Siempre que la persona tenga voluntad de participar y el contacto con ella no ponga en riesgo al equipo territorial.
 - En las actividades de sensibilización, se debe promover la reflexión respecto a la construcción de las masculinidades y su rol en la erradicación de las violencias de género. En caso de que sea atingente, también se podrían abordar las siguientes temáticas: violencia en las relaciones LGBTIAQ+, consentimiento, violencia en el contexto laboral, entre otras.
 - Se debe dar énfasis a los compromisos que se van a acordar para prevenir la emergencia de hechos de violencia de género al interior de la organización y su respectiva comunidad.

Para mayor información, se puede revisar lo siguiente:

- Superintendencia de educación (2023). ¿Qué hacer frente a una funa? ¿Qué debe hacer el establecimiento?. <https://www.supereduc.cl/contenidos-de-interes/que-hacer-frente-a-una-funa/>
- Reflexiones sobre la Funa. Una mirada como comunidad. UTEM Programa de Género. https://genero.utem.cl/wp-content/uploads/2022/09/GYE_FUNA_V2.pdf
- En base a UNICEF (2024). Guía para prevenir la victimización secundaria de niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos en la red de protección (Ley N° 21.057). https://www.minjusticia.gob.cl/media/2024/04/Guia_prevencion%CC%81n_victimizacion_secundaria_web.pdf
- Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2023). Guía de herramientas para el acompañamiento de personas en situación de violencia de género. Recomendaciones

²⁴ Dejusticia (2021). Guía Básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/11/Guia-para-construir-protocolo-antiacoso.pdf>

²⁵ Para mayor detalle sobre este concepto revisa la página 10 de Unicef (2022). Construyendo acuerdos de convivencia con enfoque formativo Propuestas y sugerencias prácticas para los reglamentos internos de las comunidades educativas. <https://www.unicef.org/chile/media/6991/file/construyendo%20acuerdos%20.pdf>

- y sugerencias para organizaciones sociales y comunitarias. https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/7/discover?filter_tpe=subject&filter_relational_operator>equals&filter=Violencias+de+g%C3%A9nero
- MINEDUC (2017) Maltrato, acoso, abuso sexual, estupro en establecimientos educacionales. Orientaciones para la elaboración de un Protocolo de Actuación. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2020>
 - Instituto de Salud Pública (2022). Orientaciones para la prevención de la violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/03/NT-Prevencion-violencia-en-el-trabajo-hacia-personas-LGBTQ-2022.pdf>
 - SernamEG (2021). Buenas prácticas para la prevención de la violencia contra las mujeres. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/BUENAS-PRACTICAS.pdf>
 - SernamEG y Subsecretaría de Prevención del Delito (2023). Protocolo de actuación y coordinación víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual. <https://www.apoyovictimas.cl/seguridadpublica/wp-content/uploads/2023/12/Protocolo-atencion-a-victimas-comunidad-LGBTIOA-2023.pdf>

6. Anexos:

ANEXO 1: Instrumento de derivación

Para el proceso de derivación asistida, el Equipo o profesional “Derivante” completa el instrumento que el Programa de Atención Inicial ha dispuesto para ello denominado “**FICHA DE DERIVACIÓN EXTERNA AL PROGRAMA DE ATENCIÓN INICIAL**”²⁶, no se deben cambiar las preguntas, ni sacar o agregar campos de llenado.

ANEXO 2: Red de Dispositivos SernamEG

Se presenta la oferta programática en Violencia de género del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, para el conocimiento de sus programas actualizados.

En cuanto a los dispositivos disponibles por comuna y región, éstos se encuentran linkeados en la página web institucional que se acompañan dentro del anexo 3.

ANEXO 3: Consentimiento Informado

ANEXO 4: Formato actividad de identificación y gestión del riesgo en las organizaciones

ANEXO 5: Formato Plan de Acción y Monitoreo

²⁶ Se adjunta ficha.

FICHA DE DERIVACIÓN EXTERNA AL PROGRAMA DE ATENCIÓN INICIAL

1. Identificación de la persona derivada para atención

Nombre registral:	
En caso de que corresponda, indicar Nombre social:	
¿Qué pronombre usa?:	
Rut/DNI/Pasaporte:	
Fecha de Nacimiento:	
Edad:	
Domicilio:	
Comuna:	
Teléfono de Contacto:	
Mail de Contacto:	
Indicar si teléfono o mail es de otra persona y señalar el vínculo entre ambas personas:	

2. Antecedentes del Programa y/o Institución que deriva

Nombre del responsable de la derivación:	
Cargo del responsable de la derivación:	
Nombre del Programa o Institución que deriva:	
Fecha de derivación:	
Región:	
Comuna:	
Teléfono:	



Mail de contacto:	
Adjunta Documentación:	<p>No <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/></p> <p>1.- Copia de antecedentes de salud <input type="checkbox"/> 2.- Copia de antecedentes sociales <input type="checkbox"/> 3.- Copia de antecedentes judiciales <input type="checkbox"/> 4.- Otros documentos:</p>
Indicar si la persona efectuó denuncia:	<p>No <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/></p>
Indicar si la persona cuenta con medidas de protección y cuáles:	<p>No <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cuáles?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

3. Situación que motiva la derivación (antecedentes de los hechos de violencia de género, levantamiento de necesidades y prestaciones requeridas).



4. **Frente a la situación, señale la(s) acciones realizadas(s)** (gestiones psicosociales y jurídicas con la red).

5. **Observaciones** (en caso de que la institución requiera incorporar algún antecedente).





ANEXO 2. OFERTA PROGRAMÁTICA EN VIOLENCIA DE GÉNERO EN SERNAMEG.

Este catálogo tiene como finalidad orientar y circunscribir cuáles son las manifestaciones y expresiones de las violencias de género que los programas de atención pueden abordar. En el ámbito jurídico, se indican algunas limitaciones, considerando la legislación vigente.

Programas:

- ❖ **PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO:** Trabajamos con organizaciones sociales y educativas de Chile para proporcionarles herramientas que les permitan prevenir la violencia de género en sus comunidades.
- o **Nuestras acciones:**
 - ? Procesos de sensibilización y formación en organizaciones sociales y educativas para identificar los valores, estereotipos y prejuicios que sostienen y reproducen las violencias de género en sus comunidades, a través de charlas, talleres, conversatorios u otros.
 - ? Acompañamiento y asesoría a cada organización participante, para que diseñen y ejecuten un plan de trabajo que les permita promover la prevención de las violencias de género en sus comunidades.
- ❖ **ATENCIÓN PARA SOBREVIVIENTES Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO:**

El Servicio ofrece un sistema integral de atención para que las mujeres puedan acceder fácilmente a una oferta especializada, adaptada a sus necesidades y circunstancias.

- o **Centro de las Mujeres**
 - ? Entregamos primera acogida con profesionales especializados en violencias de género.
 - ? Realizamos derivaciones al sistema de atención del SernamEG u otras instituciones.
 - ? Proporcionamos atención y acompañamiento social, legal y/o psicológico.
 - ? Los Centros de las Mujeres realizan intervención individual y grupal.
- o **Centro de la Mujer Sorda**
 - ? Atendemos de manera remota a las mujeres sordas mayores de 18 años para entregar orientación e información; intervención psicosocial, educativa y jurídica en casos de violencias de género, en cualquiera de los dispositivos de la red de Centros de las Mujeres
- o **SernamEG te Orienta**
 - ? Servicio de atención inicial y orientación en violencia de género hacia las mujeres, a cargo de profesionales del área legal y de apoyo psicosocial. El servicio es gratuito y funciona de lunes a viernes de 08:00 a 00:00 horas (excepto festivos)
 - ? Teléfono 1455
 - ? WhatsApp +56997007000
 - ? https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26815



Unidad Violencia Contra las Mujeres

Programa de Atención Inicial de las Violencias de Género.

? https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=42953

o **Centro de Atención Especializado en Violencias de Género.**

- ? Contribuimos a la restitución de derechos de las víctimas y sobrevivientes de violencias de género grave y extrema.
- ? Atención terapéutica de tipo psicológica y social reparatoria con enfoque de género, tanto individual como grupal.
- ? Acompañamiento y representación jurídica para promover el acceso a la justicia.
- ? Articulación y coordinación con redes comunitarias e institucionales para fortalecer la recuperación de las autonomías.

o **Residencias Transitorias.**

- ? Ofrecemos protección temporal a las mujeres mayores de 18 años y a sus hijas e hijos menores de 14 años que se encuentran en riesgo vital, debido a la violencia de género grave o extrema.
- ? El ingreso a los Centros Especializados y Residencias Transitorias se realiza mediante derivación interna de programas SernameG y desde otras instituciones como las policías, Ministerio Público y el Poder Judicial.

o **Representación judicial y apoyo psicosocial**

- ? Otorgamos acompañamiento y representación jurídica a las mujeres sobrevivientes y víctimas indirectas, en casos de violencia extrema por motivos de género, tales como femicidios consumados, frustrados y tentados.
- ? Cuando ocurre este delito, paralelamente se activa el Circuito Intersectorial de Femicidio (CIF) cuyas instituciones que lo conforman, buscan dar una respuesta integral y organizada del Estado a las víctimas.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA DERIVACIÓN

Por medio de este documento, yo _____ autorizo compartir información personal sobre mi caso y sobre mis necesidades actuales de atención los Programas de la Unidad de Violencia contra las mujeres del SernamEG, con el único fin de recibir la atención y ayuda necesaria.

Entiendo que dicha información será tratada con **confidencialidad y respeto**, y será compartida solamente conforme sea necesario para proporcionarme la atención requerida.

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO 4: Formato actividad de identificación y gestión del riesgo en las organizaciones

Esta actividad busca identificar de manera participativa los factores de riesgos asociados a la manifestación de diferentes tipos de violencia de género en las organizaciones sociales y educativas. Para lo cual se sugiere realizar lo siguiente:

1. Completar de manera participativa con las y los integrantes de la organización, la tabla que se presenta a continuación:

Tabla N°1 "Identificación de los factores de riesgo asociados a la violencia de género"

Área de la organización	Actividad o ámbito	Factor de Riesgo identificado (¿Qué conductas o prácticas presentes en la organización promueven las VG?)

Veamos un **ejemplo** de cómo completar la Tabla N°1, para lo cual utilizaremos el caso de un Club social de fútbol:

Área de la organización	Actividad o ámbito	Factor de Riesgo identificado
Directiva del club	Reuniones de coordinación	Comentarios sexistas hacia las mujeres que forman parte de la organización
Socios/as del club	Talleres de fútbol coordinados por la organización para los y las socias del club	Burlas y comentarios discriminatorios hacia las mujeres que participan del taller

2. Luego, se debe construir una planificación para abordar los factores de riesgo. Por cada factor identificado se debe proponer una medida orientada a eliminar o mitigar el riesgo. De manera que la tabla quede de la siguiente forma:

Tabla N°2 "Medidas para mitigar o eliminar los factores de riesgo de la VG"

Área de la organización	Actividad o ámbito	Factor de Riesgo identificado (¿Qué conductas o prácticas presentes en la organización promueven las VG?)	Nivel de riesgo	Medida a implementar	Responsable	Plazo

Sigamos con el ejemplo para ilustrar cómo completar la tabla:

Tabla N°2 "Medidas para mitigar o eliminar los factores de riesgo de la VG"

Área de la organización	Actividad o ámbito	Factor de Riesgo identificado (¿Qué conductas o prácticas presentes en la organización promueven las VG?)	Medida a implementar	Responsable	Plazo
Directiva del club	Reuniones de coordinación	Comentarios sexistas hacia las mujeres que forman parte de la organización	Construcción participativa de un decálogo de buen trato con perspectiva de género	Directiva el club con el apoyo del equipo territorial	1 mes
Socios/as del club	Talleres de fútbol coordinados por la organización para los y las socias del club	Burlas y comentarios discriminatorios hacia las mujeres que participan del taller	Taller de sensibilización sobre roles y estereotipos de género en el deporte	Equipo territorial	2 meses

ANEXO 5: Formato Plan de Acción y Monitoreo

1. Antecedentes del caso (Detalle brevemente la información que considere relevante para la comprensión del caso a nivel comunitario)
2. A continuación, se presentan las tablas que deben completar, acorde a la dimensión del Plan de Acción y Monitoreo que corresponda.

Tabla N°1. Actividades de la Dimensión de Apoyo y Acompañamiento

Descripción (Detalle la(s) actividad(es) que se va a desarrollar)	Plazos y duración (Indique la fecha y duración ue van a tener las actividades propuestas)	Responsables (Señale las personas que van a coordinar la implementación de las actividades)

Tabla N°2. Actividades de la Dimensión de Reflexión Colectiva

Descripción (Detalle la(s) actividad(es) que se va a desarrollar y su metodología)	Factor de Riesgo asociado (Conductas o prácticas presentes en la organización promueven las VG)	Plazos y duración (Indique la fecha y duración que van a tener las actividades propuestas)	Responsables (Señale las personas que van a coordinar la implementación de las actividades)	Temática (Enuncie la temática que se va a abordar)

Tabla N°3. Actividades de la Dimensión de Compromisos organizacionales y comunitarios

Descripción (Detalle la(s) actividad(es) que se va(n) a desarrollar para definir participativamente los compromisos y acuerdos)	Plazos y duración (Indique la fecha y duración que van a tener las actividades propuestas)	Responsables (Señale las personas que van a coordinar la implementación de las actividades)	Producto (Describa el insumo que se espera elaborar para materializar los acuerdos)	Monitoreo (Desarrolle la estrategia que se va a implementar para realizar seguimiento a los compromisos y acuerdos)



Unidad Violencia Contra las Mujeres

Programa de Prevención de las Violencias de Género.



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 22: Guía de recomendaciones para la implementación del PPVG: “Mapeos territoriales, selección de organizaciones y estrategias de adherencia”

Guía de recomendaciones para la implementación del PPVG:

*Mapeos territoriales, selección de organizaciones y
estrategias de adherencia*

Unidad Violencia Contra las Mujeres

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)

2025

Índice

Introducción	3
Recomendaciones para la implementación de los Mapeos Territoriales	4
1. Diseño, Planificación y Metodología	4
2. Caracterización e Identificación de Redes	5
3. Identificación de Violencias de Género en el Territorio	6
4. Sistematización, Análisis y Devolución	6
Consideraciones para fortalecer la adherencia y evitar la deserción de las organizaciones sociales y educativas	7
Recomendaciones para seleccionar organizaciones	9
1. Criterios territoriales y sociales	10
2. Capacidad de irradiación e impacto comunitario	10
3. Composición y funcionamiento organizacional	10
4. Compromiso y motivación	11
Anexos	12
Anexo N°1: Guía práctica para implementar mapeos territoriales	12
Anexo N°2: Lista de verificación para seleccionar organizaciones	15

Introducción

El programa de Prevención de las Violencias de Género tiene por objetivo *"Contribuir a que las organizaciones sociales y educativas de Chile cuenten con herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades"*.

Desde el año 2023, se materializa el rediseño del modelo de Prevención, ampliando el foco hacia las violencias de género, incluyendo a las diversidades sexo genéricas dentro de la población objetivo. Además, se pasa de trabajar exclusivamente con jóvenes hasta los 29 años de edad, a trabajar con organizaciones sociales y educativas sin restricción de rango etario. De esta forma, la transformación del Programa adopta un enfoque comunitario y participativo para la intervención, lo cual ha implicado una serie de desafíos en la consolidación de procesos claves para la implementación de la oferta programática dispuesta.

En este contexto, surge la presente ***"Guía de recomendaciones para la implementación del PPVG: Mapeos territoriales, selección de organizaciones y estrategias de adherencia"***, cuya finalidad es entregar orientaciones y sugerencias específicas con objetivo de asegurar la eficiencia y calidad de la intervención anual del programa.

Este documento es elaborado a partir de la revisión y sistematización de los *"Lineamientos Regionales 2025"* enviados por Encargadas/os Regionales del Programa de Prevención de las Violencias de las 16 regiones, en el contexto de la Resolución N° 19 de octubre de 2017, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, los cuales insuman orientaciones específicas con pertinencia territorial, manteniendo el resguardo de los enfoques centrales en la intervención, como el de género, de territorialidad, de derechos y de interculturalidad, de forma anual. Asimismo, se incorporó al análisis la información proporcionada por las regiones mediante los mapeos territoriales 2025.

A continuación, se desarrolla una serie de orientaciones específicas para la realización de los mapeos territoriales, consideraciones relevantes para la selección de organizaciones, y estrategias de adherencia que permitan resguardar la implementación íntegra del programa con el público objetivo.

Recomendaciones para la implementación de los Mapeos Territoriales

A continuación, se presentan recomendaciones y sugerencias¹ para el desarrollo de los mapeos territoriales acorde a 4 etapas: (1) *Diseño, Planificación y Metodología*, (2) *Caracterización e Identificación de Redes*, (3) *Identificación de Violencias de Género en el Territorio* y (4) *Análisis, sistematización y devolución*.

1. *Diseño, Planificación y Metodología*

En esta primera etapa, el objetivo es generar una estructura que permita proyectar el trabajo en el territorio a nivel geográfico, elaborando una revisión de la información disponible acorde a organizaciones vigentes y generando una planificación que despliegue los recursos con eficiencia respecto de las actividades a desarrollar. En virtud de ello, se indican las siguientes recomendaciones:

- Es necesario crear y mantener un registro actualizado de las organizaciones sociales y educativas presentes en el área. Este registro debe ser revisado semestralmente para incluir nuevas organizaciones y actualizar cualquier cambio en la información.
- Como punto de partida, se puede utilizar el catastro de organizaciones funcionales y territoriales que suelen mantener las secretarías municipales y/o los departamentos de organizaciones comunitarias.
- Realizar encuentros de concientización dirigidos a los responsables y las redes institucionales fundamentales para la ejecución de los mapeos territoriales. El objetivo es que comprendan la importancia del diagnóstico para el modelo comunitario de trabajo y reconozcan su valor como información esencial para los gobiernos locales.
- Elaborar una tabla resumen con los siguientes datos: fecha del mapeo, organizaciones e instituciones participantes y número de personas participantes.
- Adjuntar y almacenar el listado de asistencia en la carpeta nacional compartida con los equipos regionales.
- Incorporar recursos tecnológicos de registro, sistematización y georreferenciación (Google Maps, MyMaps, OpenStreetMaps, QGIS, Miro, Canva, etc.).
- Diversificar las estrategias de convocatoria: Envío de invitaciones por correos electrónicos, seguimiento telefónico personalizado previo a la jornada planificada, apoyo de actores territoriales claves, difusión por redes sociales y radios comunitarias.
- Evitar concentrar todos los esfuerzos en un único evento, planificar el mapeo en varios momentos o sesiones.
- Iniciar con un mapeo enfocado en instituciones que puedan apoyar en la priorización y selección de organizaciones, por ejemplo: departamentos de organizaciones comunitarias, oficinas municipales de la mujer, oficina de migración, oficina de pueblos originarios, servicios de protección especializada, entre otros.

¹ Para facilitar la incorporación de dichas recomendaciones se recomienda el uso del Anexo N°1.

- Diferenciar claramente entre: actividades de difusión (ej. actividades de conmemoración del 8M) y procesos de mapeo territorial, dado que sus objetivos, metodologías y tiempos son diferentes.
- Fomentar la coordinación intersectorial, especialmente con direcciones de seguridad comunitaria, ya que, puede facilitar el acceso a datos territoriales relevantes (ej. zonas de mayor ocurrencia de VIF/VCM) y puede permitir desarrollar análisis georreferenciados, como mapas de calor de violencias de género, que enriquecen la lectura del territorio.

2. Caracterización e Identificación de Redes

El objetivo de esta segunda etapa se orienta a desarrollar instancias colaborativas de recolección de información con las organizaciones participantes, las cuales luego puedan ser sistematizadas y analizadas en función de visualizar redes y/o alianzas con las que existan vinculaciones, reconociendo así la vigencia de estos nexos, su caracterización; si es una vinculación intermitente, o constante; si es débil o fuerte, entre otras particularidades que pudieran ser descritas en dicho espacio. En atención a ello, se indican las siguientes sugerencias:

- Planificar previamente el diseño de identificación de redes, en el caso de usar mapas del territorio es importante poder generar elementos gráficos claros para señalar los roles y vínculos.
- La identificación de redes locales pueden incluir a instituciones presentes en el territorio así como también organizaciones de la sociedad civil o colectivos de participación ciudadana de variado ámbito.
- Generar simbología junto a las organizaciones participantes que les sea cómoda, entendible y práctica para identificar las vinculaciones con las redes identificadas².
- Detallar el tipo de vinculación entre organizaciones participantes: si existen o no, si de existir éstas son de tipo fuerte o débil, hacia dónde se orienta esta relación, ya sea de ámbito de colaboración, coordinación, financiamiento, u otros.
- Se recomienda organizar la información recopilada sobre las relaciones y los posibles colaboradores en mapas de actores, ecomapas o representaciones georreferenciadas. Utilizar elementos visuales facilitará una visión general para identificar y analizar a los interesados o actores clave que participan o podrían participar en la intervención.
- Incorporar leyendas claras con descripción de la simbología utilizada.
- Una vez recopilada la información desde las organizaciones, se espera que se realice un análisis de los vínculos declarados, reflexionando sobre las posibilidades de acciones futuras y/o colaboraciones.

² En esta página web pueden encontrar recursos para utilizar en los mapeos territoriales:
<https://iconoclasistas.net/>

3. Identificación de Violencias de Género en el Territorio

En esta tercera etapa, el objetivo está dirigido a que las organizaciones identifiquen, desde su conocimiento e impresiones del territorio las violencias de género presentes en sus comunidades. La conceptualización que le otorguen a la temática debe ser desde los saberes propios y colectivos, la cual se espera que pueda vincularse con la relevancia de prevenir dichas violencias. Dicho lo anterior, se realiza una serie de sugerencias:

- Considerar las preguntas orientadoras disponibles en el anexo 6 “Metodología mapeo territorial”, para la facilitación del espacio.
- A modo de indicaciones clave, es importante poder recopilar lo siguiente:
 - Tipos de violencia de género (física, psicológica, económica, simbólica, etc.)
 - Delimitar el sector del territorio en donde predominan las violencias identificadas.
 - Identificar a las/os actores que las perciben (instituciones, organizaciones, comunidad).
- Incluir factores de riesgo más significativos por tipo de violencia. Los cuales deben ser identificados por las organizaciones con pertinencia territorial y social.
- Proponer acciones comunitarias preventivas, tomando como referencia buenas prácticas locales.
- Incorporar criterios respecto de:
 - Estructura interna y funcionamiento de la organización (nivel de adherencia al programa).
 - Potencial de irradiación territorial de la organización.

4. Sistematización, Análisis y Devolución

Como cuarta etapa y última, se solicita la realización de un proceso de análisis integral de toda la información recopilada, esto con objetivo de generar un insumo que contenga una interpretación de datos útil y estratégica para la proyección del trabajo a realizar en el período de intervención de las organizaciones mapeadas. La cual además, debe contemplar un proceso de devolución participativo, que comparta e involucre a las organizaciones en la sistematización de la información levantada, de manera que las reconozca como fuente de experiencia y saberes en su territorio, y les muestre las posibilidades de acción para gestionar estrategias locales. De este modo, se plantean las siguientes sugerencias:

- Generar un análisis estratégico de la información recogida, la cual contemple pertinencia territorial.
- Elaborar informes accesibles con: Mapas temáticos, gráficos, tablas de análisis comparado, entre otros.
- Asegurar instancias de devolución participativa con las organizaciones mapeadas, en la cual se contemple una transferencia de información accesible y amigable, que impulse el diálogo respecto de lo presentado y donde se reflexione colectivamente sobre la información y su uso a nivel comunitario.

- Garantizar que todas las organizaciones que integran el programa hayan participado en al menos un mapeo territorial.
- Generar a partir de la sistematización de información, una clara distinción entre los facilitadores y obstaculizadores que podrían presentarse a largo plazo dentro del proceso de intervención a realizar.
- Enmarcar el diagnóstico en la transición conceptual del programa: desde Violencia Intra Familiar (VIF) y Violencia Contra las Mujeres (VCM), hacia “Violencias de Género”, entendiendo que el espectro de análisis contempla mayores manifestaciones y tipos de violencias.
- Reforzar el análisis interseccional en el abordaje de la información, contemplando el entrecruce de elementos de discriminación, tales como: género, edad, etnia, clase, territorio, y otras.
- Visualizar potenciales vinculaciones estratégicas con el intersector que se pudieran activar para potenciar el trabajo de las organizaciones participantes del programa.

Para finalizar, todas las sugerencias y consideraciones desarrolladas en este apartado se encuentran sistematizadas en una lista de verificación para su aplicabilidad en terreno, disponible en el anexo N°1: Guía práctica para implementar mapeos territoriales.

Consideraciones para fortalecer la adherencia y evitar la deserción de las organizaciones sociales y educativas

Durante el año 2024, el Programa de Prevención de las Violencias de Género en su primer año de implementación del nuevo modelo tuvo una cobertura efectiva de 554³ organizaciones sociales y educativas a nivel país. No obstante, el total de organizaciones registradas en el sistema con ficha de caracterización completa fue de 631, de las cuales; un 15,1% (96) completó el componente 1, mientras que un 71,9% (458) finalizó el componente 2⁴. Cabe mencionar, que el **porcentaje de deserción a nivel nacional** alcanzó un **11,6 %, es decir, un total de 74 organizaciones**.

Al indagar en los motivos de deserción⁵ reportados por los equipos territoriales en el SGP, se identifica que los más frecuentes a nivel nacional corresponden a la **falta de tiempo (25%), la desmotivación (18%) y los conflictos internos (17%)**. En base a esta información y a la sistematización de las estrategias para evitar la deserción reportadas por los equipos regionales en los lineamientos regionales, se plantean las siguientes consideraciones para fortalecer la adherencia de las organizaciones al programa:

³ Este número considera a las organizaciones que participaron del componente 1 y 2, excluyendo a las que desertaron o solo quedaron caracterizadas sin ingresar efectivamente al programa.

⁴ Señalar que todas las organizaciones que se reportan en el componente 2, pasaron previamente por el componente 1.

⁵ Estas categorías corresponden al listado de opciones en SGP y no cuentan con una definición expresa para cada una de las opciones.

- **Construcción de vínculos y confianza:** El desarrollo de relaciones respetuosas, horizontales y sostenidas entre el equipo profesional y las organizaciones participantes es un aspecto central para fortalecer la adherencia al programa. Para esto, se debe propiciar instancias de escucha activa y participación desde el inicio del programa, basadas en la horizontalidad y el respeto. De esta manera, se espera ir visibilizando y validando los saberes y trayectorias de las organizaciones sociales y educativas.
- **Flexibilidad:** El trabajo comunitario con organizaciones, en especial con las sociales, demanda flexibilidad por parte de los equipos territoriales al momento de acordar los horarios y lugares en que se van a reunir. Se visualiza que este punto es clave para asegurar la participación de las organizaciones sociales. Este aspecto supone un gran desafío, en tanto exige apoyo por parte de los ejecutores en el traslado, resguardo de los equipos territoriales y facilitación de espacios para reunirse. De ahí, la importancia del rol que tienen los encargados regionales en el apoyo y vinculación con los ejecutores.
- **Comunicación clara, transparente y permanente:** Otro aspecto relevado por los equipos es la importancia de transmitir claramente desde un inicio a las organizaciones los objetivos, procesos, tiempos y actividades que contempla el programa. Así como mantener una comunicación constante y empática con las organizaciones.
- **Compromiso:** En el encuadre inicial, es decir, al definir el marco dentro del cual se desarrollará la intervención con las organizaciones que ingresan al programa, es prioritario definir ciertos acuerdos entre ambas partes para el desarrollo del proceso, como por ejemplo: la modalidad de convocar a las reuniones y actividades, cuál será la cantidad de inasistencias permitidas, cómo se procederá en caso de modificaciones internas de las organizaciones, entre otros acuerdos que se requieran tomar. Además, se debe reforzar la importancia de su participación y compromiso en ambos componentes para el cumplimiento de los objetivos del programa.
- **Adaptaciones metodológicas:** la adaptación de las metodologías de sensibilización acorde a las necesidades de las organizaciones, priorizando el uso de técnicas lúdicas y participativas, se visualiza como un aspecto positivo para fortalecer la adherencia al programa. Sin embargo, es importante tener presente que al realizar adaptaciones a un instrumento de evaluación en virtud de las necesidades territoriales, implica priorizar que su validez y confiabilidad no se vea afectada mediante la revisión cuidadosa de los contenidos a modificar, ya sea por motivos culturales, lingüísticos, educativos, o por otro propósito específico.
- **Potenciar el sentido de pertenencia al programa:** Involucrar a las organizaciones en el diagnóstico, diseño e implementación del programa, de modo que se fortalezca su sentido identitario como parte del mismo. Esto en consideración que el trabajo de base nace a partir de los saberes que tienen ellas

mismas en relación a su vinculación con las estructuras, dinámicas y características propias del territorio que habitan.

- **Liderazgo y actores claves:** Identificar y fortalecer los liderazgos internos de la organización o comunidad, en tanto tienen la potencialidad de brindar sostenibilidad a la intervención.
- **Seguimiento y monitoreo:** Establecer reuniones periódicas de evaluación y retroalimentación con las organizaciones es fundamental para identificar señales tempranas de deserción, como falta de asistencia, incumplimiento de compromisos, sobrecarga de trabajo y conflictos internos. Esto permite planificar acciones concretas para abordar estos problemas, como la redefinición de plazos o actividades y la gestión de conflictos.
- **Cuidados y género:** La injusta distribución de los cuidados entre hombres y mujeres, repercute en el tiempo que las mujeres pueden dedicar a las actividades comunitarias⁶. Por ende, se sugiere ofrecer o coordinar intersectorialmente espacios de cuidados para NNA en las actividades presenciales, facilitar formatos virtuales o híbridos y flexibilizar los horarios de las actividades.
- **Gestión oportuna y adecuada de los conflictos:** Tal como se mencionó anteriormente, uno de los motivos que incide en la deserción de las organizaciones son los conflictos internos que atraviesan. Los conflictos son parte inherente de los procesos colectivos de organización y se generan cuando diferentes intereses y necesidades son percibidas como incompatibles. No deben asumirse como fracasos, sino como una oportunidad de aprendizaje⁷, transformación y fortalecimiento organizacional.

Para apoyar la gestión de los conflictos en las organizaciones, se recomienda revisar la "**Matriz de apreciación política de conflictos**" desarrollada en el Manual de intervención comunitaria del programa y el documento de "**Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas en la implementación del Programa de Prevención de las Violencias de Género**".

Recomendaciones para seleccionar organizaciones

La adecuada selección de organizaciones es un proceso clave para asegurar la implementación efectiva y sostenible del Programa de Prevención de las Violencias de Género. A continuación, se presenta una sistematización de criterios y recomendaciones, generada a partir de la revisión de los Lineamientos Regionales 2025.

⁶ FOSIS (2023). Guía de apoyo para el acompañamiento de organizaciones comunitarias - Programa Organizaciones en Acción.

⁷ Superintendencia de educación (2023). Mediación y gestión colaborativa de conflictos en las comunidades educativas. [/https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2022/10/mediacion-1.pdf](https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2022/10/mediacion-1.pdf)

1. Criterios territoriales y sociales

Se ha priorizado a organizaciones en función de la realidad territorial y social de cada región, acorde a los siguientes criterios:

- Que tengan altos índices de denuncia por violencias de género (Por ejemplo: datos proporcionados por Carabineros y/o Seguridad Pública).
- Factores de vulnerabilidad (aislamiento social, dispersión geográfica, ausencia de servicios básicos, etc.) que afectan el desarrollo de las autonomías.
- Dificultad de acceso o baja presencia institucional, de modo que puedan beneficiarse especialmente del programa, en tanto facilita la vinculación con otras redes y servicios estatales.
- En función de la posibilidad de acceder territorialmente a las organizaciones, considerando factores, tales como: la presencia de transporte público, vías de acceso viables, apoyo del ejecutor en el traslado, entre otros.

2. Capacidad de irradiación e impacto comunitario

Otro aspecto relevante a considerar es la capacidad de irradiación que tengan las organizaciones, los criterios que se han utilizado para la selección en este ámbito son:

- Trayectorias reconocidas de participación activa en la comunidad.
- Presencia de vínculos con otras organizaciones sociales o redes territoriales.
- Cuenten con la capacidad para replicar actividades a grupos significativos de la comunidad.
- Sean percibidas como agentes estratégicos para la prevención de las violencias de género en las comunidades que son partícipes.

3. Composición y funcionamiento organizacional

En cuanto a la dinámica interna del funcionamiento organizacional, se ha priorizado según lo declarado en los Lineamientos Regionales a organizaciones con las siguientes características:

- Llevan al menos 6 meses de funcionamiento previo a la incorporación al programa.
- Tengan una base de al menos 10 integrantes activos/as.
- Cuyo consejo asesor preventivo se encuentre conformado entre 4 y 15 personas.
- Cuentan con un funcionamiento regular y periódico (reuniones, actividades, sostenibilidad de los miembros, objetivos comunes, entre otros).
- Tengan la posibilidad de acceder a un espacio físico para reuniones o actividades (propio o facilitado por terceros).
- Mantengan disponibilidad horaria para mantener reuniones periódicas (presenciales y/o virtuales).

4. Compromiso y motivación

Otro criterio relevante al momento de seleccionar organizaciones ha sido el compromiso y la motivación que tienen para ser parte del programa. Por eso, se ha seleccionado a organizaciones acorde a lo siguiente:

- Interés temático en género, diversidad, prevención de violencias, feminismos, masculinidades no hegemónicas o temáticas afines.
- Compromiso con el programa, manifestado en jornadas de articulación, entrevistas o reuniones previas.
- Valorar positivamente aquellas que hayan trabajado previamente con el equipo o con instituciones aliadas, demostrando mayor adherencia y coordinación.

5. Inclusión y enfoque interseccional

Por otro lado, desde un enfoque interseccional se han establecido criterios de selección que permitan incentivar la participación de ciertos grupos históricamente excluidos. Por eso, se ha priorizado a:

- Organizaciones integradas por personas de grupos históricamente excluidos o que trabajen con ellos (incluyendo zonas rurales, disidencias, pueblos originarios, personas en situación de discapacidad, migrantes, personas privadas de libertad, entre otros).
- Organizaciones que representen una amplia gama de identidades y experiencias, incluyendo la diversidad territorial, los diferentes grupos generacionales, la diversidad de los pueblos originarios y la equidad de género en su composición y liderazgo.
- Fomentar la incorporación de nuevas organizaciones con alto potencial, incluso si no cuentan con una estructura consolidada, siempre que muestren apertura, motivación y compromiso con el desarrollo del programa.

Los criterios de selección⁸ presentados constituyen una síntesis orientativa para los equipos territoriales durante el proceso de incorporación de organizaciones. No obstante, la aplicación de estos criterios debe ser flexible y adaptada a las particularidades de cada territorio comunal o provincial.

Finalmente, es fundamental que los equipos realicen un análisis exhaustivo del contexto local para determinar cuáles criterios son los más relevantes y aplicables a su realidad específica. Esta evaluación permitirá asegurar que las organizaciones seleccionadas sean las más adecuadas para contribuir a los objetivos definidos en cada territorio.

En este sentido, se desarrolla una versión abreviada de los puntos expuestos para su uso en terreno, disponible en el anexo N°2: Lista de verificación para seleccionar organizaciones. La cual, sintetiza en preguntas relevantes las verificaciones por cada criterio y recomendación que se requiere monitorear.

⁸ Para facilitar la incorporación de dichos criterios se recomienda el uso del Anexo N°2.

Anexos

Anexo N°1: Guía práctica para implementar mapeos territoriales

N°	Ítem a verificar	Sí	No
1. Diseño, Planificación y Metodología			
1.1	¿Existe un registro actualizado de organizaciones sociales y educativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Se consultó el catastro municipal de organizaciones funcionales y territoriales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Se realizaron encuentros de concientización con redes institucionales y actores clave para la implementación de los mapeos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Se elaboró una tabla resumen con fecha, participantes y cantidad de personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Se almacenaron los listados de asistencia en la carpeta nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Se usaron recursos tecnológicos para el registro, sistematización o georreferenciación (Google Maps, QGIS, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿Se diversificaron las estrategias de convocatoria (correo, RRSS, teléfono)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	¿Se realizó una instancia de mapeo con instituciones clave para priorización y selección de las organizaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	¿Se efectuaron coordinaciones con seguridad comunitaria u otros servicios intersectoriales relevantes para el acceso a datos territoriales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Caracterización e Identificación de Redes			
2.1	¿Se diseñó una estrategia visual clara para mapear redes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Se logró identificar organizaciones e instituciones relevantes del territorio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3	¿Se construyó simbología comprensible y práctica para representar las relaciones entre los actores identificados (instituciones, grupos, organizaciones, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Se registró el tipo de vínculo entre organizaciones (fuerte, débil, colaboración, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Se usaron mapas de actores, ecomapas o herramientas visuales para sistematizar la información?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	¿Se incluyó una leyenda explicativa de los elementos gráficos utilizados en el análisis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	¿Se realizó un análisis de los vínculos y proyecciones de colaboración conjunta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Identificación de Violencias de Género en el Territorio			
3.1	¿Se aplicaron preguntas orientadoras del Anexo 6?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	¿Se identificaron los tipos y manifestaciones de violencias de género presentes en el territorio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	¿Se delimitaron las zonas o sectores donde se presentan dichas violencias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Se identificaron las y los actores que perciben las violencias identificadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	¿Se identificaron factores de riesgo más significativos por tipo de violencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Se visualizaron posibles acciones comunitarias preventivas para la prevención de las VG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	¿Se incorporaron criterios de análisis respecto a la estructura interna y funcionamiento de las organizaciones mapeadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8	¿Se incorporaron criterios de análisis respecto al potencial de irradiación territorial de las organizaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Sistematización, Análisis y Devolución			
4.1	¿Se generó un análisis estratégico de la información con pertinencia territorial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿Se elaboraron informes accesibles incorporando mapas, tablas y/o gráficos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Se realizaron instancias de devolución participativa con las organizaciones participantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿En las instancias de devolución la información fue transmitida de manera clara y accesible?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Las organizaciones que ingresaron al programa participaron en al menos un mapeo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	¿El análisis de la información permite identificar posibles facilitadores y obstaculizadores del proceso de intervención con las organizaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	¿Se consideró un enfoque interseccional en el análisis de la información?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	¿Se identificaron potenciales vinculaciones estratégicas con el intersector?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo N°2: Lista de verificación para seleccionar organizaciones

N°	Criterios de selección	Sí	No
1. Territoriales y sociales			
1.1	¿La organización está en una zona con altos índices de violencia de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Presenta factores de vulnerabilidad territorial o social? (Por ejemplo: aislamiento social, dispersión geográfica, ausencia de servicios básicos, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Tiene poca o nula presencia institucional en su zona?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Es accesible territorialmente (transporte, vías, apoyo en traslado)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacidad de irradiación e impacto			
2.1	¿Tiene trayectoria reconocida en su comunidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Posee vínculos con otras redes u organizaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Tiene capacidad de replicar acciones con otros grupos significativos de la comunidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Es vista como un agente estratégico para la prevención de las VG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Composición y funcionamiento organizacional			
3.1	¿Tiene más de 6 meses de funcionamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	¿Cuenta con al menos 10 integrantes activos/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	¿Tiene un consejo asesor preventivo conformado por entre 4 y 15 personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Realiza reuniones y actividades periódicas con sostenibilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.5	¿Dispone de un espacio físico para reunirse (propio o facilitado)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Tiene disponibilidad horaria para participar regularmente en el programa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Compromiso y motivación			
4.1	¿Muestra interés en temáticas de género, diversidad, masculinidades o temáticas afines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿Ha demostrado compromiso en entrevistas o reuniones previas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Ha trabajado antes con el ejecutor u otras instituciones aliadas demostrando adherencia y coordinación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Inclusión y enfoque interseccional			
5.1	¿Está integrada por o trabaja con grupos históricamente excluidos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Representa diversidad territorial, generacional, étnica o de género en su composición?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	En el caso de nuevas organizaciones con alto potencial ¿Tiene apertura y motivación a participar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 23: Guía para el Cuidado de Equipos



Guía para el cuidado de equipos

**UNIDAD EN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Enero 2025

ANTECEDENTES

Todos los trabajos pueden presentar algún tipo de riesgo potencial, ya sean efectos sobre la salud física, y efectos sobre la salud psicológica de las personas trabajadoras. El no enfrentar estos riesgos trae consigo efectos sobre la organización, como el aumento de la rotación, y de costos. Y efectos sobre los resultados propios del trabajo, como el ausentismo, presencialidad sin productividad, abuso y violencia laboral.

Dentro de los riesgos laborales existentes, están los riesgos psicosociales, los cuales son situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea. Los riesgos psicosociales tienen la capacidad de afectar positiva o negativamente, el bienestar y la salud (física, psíquica o social).

Como factores de riesgos psicosociales validados en Chile, se encuentran la Violencia y el acoso; donde existen elementos como el hostigamiento emocional, y la existencia del acoso físico o sexual. Otro factor de riesgo psicosocial son las Relaciones al Interior del Trabajo; en donde es importante sostener claridad de los roles organizacionales; la calidad del liderazgo; la relación con las/os superiores jerárquicos y el apoyo que se recibe de ellas/os; y la calidad de la relación con las compañeras/os de trabajo, y el apoyo social de estas/os¹.

Quienes trabajan con violencia están mayormente expuestas/os a vivenciar desgaste profesional, y riesgos psicosociales en el trabajo. Esto está asociado directamente por el hecho de escuchar relatos violentos, ver violencia, y, por supuesto, vivenciar episodios de violencia.

Este tipo de desgaste profesional puede convertirse fácilmente en un agotamiento laboral, e incluso una enfermedad laboral, presentando fenómenos como el burnout, y otros tipos de trastornos psicológicos.

El burnout se caracteriza por ser un estado de fatiga, el cual no disminuye a pesar de descansar. Esto se puede transformar en dolores de cabeza, síntomas digestivos, irritabilidad, alteraciones de sueño, y de apetito, entre otras. Además se pueden apreciar síntomas como la desmotivación, la irritabilidad, el decaimiento, la creencia de una sensación de vacío, visión negativa de la vida, y disminución del autoconcepto.

Es habitual, y probable, en equipos que trabajan con violencia que sus miembros experimenten otros fenómenos que pueden potenciar el burnout, u otras molestias de salud mental²;

- *Contaminación temática*; esta se produce al trabajar con temáticas de alto impacto emocional. Este impacto es silencioso, y como el concepto lo señala, las personas y los equipos se van "contaminando" con la violencia, sosteniendo un campo comprensivo desde la violencia en cualquiera de sus formas. Esta "contaminación

¹ Manual de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Departamento de Psicología de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/49d1220e-c3a3-4318-9794-4f06ebfe9f1b/Manual+de+Vigilancia+de+Riesgos+Psicosociales.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mlJo0L_u

² Arón, A.M. y Llanos, M.T. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*, año 20-nº1-2, p 5-15.

temática” se puede apreciar en la traumatización vicaria, y en la traumatización de los equipos.

- *Traumatización Vicaria*; esta se refiere al efecto de reproducir en sí misma/o, los síntomas y sufrimientos de las víctimas. Al trabajar con violencia, escuchando y vivenciando las consecuencias de esta, es imposible que los equipos de trabajo, no se conecten con sus propias historias de vida, tanto en el rol de víctimas, como en el rol de victimario. Es así como se pueden producir, por ejemplo, efectos como la hiper reactividad frente a situaciones que pudieran ser potencialmente conflictivas, en personas que más bien las caracteriza un estilo de personalidad serena y calmada. Reaccionando airadamente, o sobre reaccionando a sus propias/os compañeras/os de trabajo, o frente a figuras de autoridad.
- *Traumatización en los Equipos*; este se refiere al efecto de reproducir en el grupo de trabajo las dinámicas del circuito de la violencia. Es decir percibir a algunos miembros del grupo como abusadores/as, y a otras/os como víctimas. De esta forma los equipos se disocian, se arman coaliciones, y triangulaciones. Es habitual que los equipos que trabajan con violencia experimenten sensaciones de miedo, sensación de abuso, que vivan episodios de conflicto de lealtades, o expulsión (ley del hielo) de algún miembro del equipo.
- Estos equipos pueden experimentar una alta rotación entre sus miembros, y pueden llegar a ocasionar alto sufrimiento entre sus integrantes³

Otro concepto estudiado es la vivencia en el lugar de trabajo (VTL), el cual se define como incidentes durante los cuales los empleados son maltratados, amenazados, acosados o agredidos en circunstancias relacionadas con su trabajo⁴.

Experimentar un acontecimiento traumático en el trabajo puede tener serias consecuencias para la salud mental, incluido el desarrollo del trastorno de estrés postraumático (TEPT)⁵.

Gran parte de las investigaciones sobre el TEPT con el lugar del trabajo se centra en los grupos ocupacionales que se encuentran en entornos de alto estrés, como son los proveedores de servicios públicos de emergencia, quienes presentan una prevalencia estimada superior al 10%, sobre la población general⁶. Por ello fenómenos como la Traumatización vicaria, o la Traumatización en los equipos, es más frecuente de lo pensado.

Se han estudiado las asociaciones entre las amenazas relacionadas con el trabajo y el TEPT, la violencia en los espacios laborales y el estrés post trauma. Se ha determinado que al contrario de lo que se puede creer, ni el estilo de afrontamiento, ni las creencias personales de ser capaz de manejar la situación (autoeficacia) modifican la relación entre la exposición a las amenazas, y a la violencia, y en consecuencia el desarrollo de TEPT⁷. Al preguntarse, sobre qué elementos se pueden desarrollar para la prevención del trastorno estrés post trauma debido a la violencia y las amenazas en el trabajo, se determina que lo fundamental es reducir el riesgo de violencia en el trabajo, y, además,

³ Arón, A.M. y Llanos, M.T. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*, año 20-nº1-2, p 5-15

⁴ Wizner, K., Cunningham, K., Gaspar, F. W., Dewa, C. S., & Grunert, B. (2022). Occupational posttraumatic stress disorder and workplace violence in workers' compensation claims. *Journal of Traumatic Stress*, 35, 1368– 1380.

⁵ De aquí en adelante se utilizará TEPT para referirse a Trastorno de estrés postraumático.

⁶ Idem

⁷ Andersen LP, Hogh A, Elklit A, Andersen JH, Biering K. (2018). Work-related threats and violence and post-traumatic symptoms in four high-risk occupations: short- and long-term symptoms. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019 Feb;92 (2):195-208.

los supervisores deben estar capacitados para detectar síntomas de estrés post trauma, después de la exposición a eventos traumáticos, para poder realizar acciones de cuidado⁸.

Otras investigaciones han determinado que los empleos en sectores laborales donde se trabaja al servicio de las personas; existen elementos claros de desgaste, como son: el exceso de demandas, las altas demandas emocionales, el bajo nivel de influencia sobre la propia situación laboral, la baja previsibilidad, las bajas recompensas en el trabajo, la poca claridad de roles, los conflictos de roles, la percepción de poca justicia organizacional. Todos estos elementos construirían una asociación significativa de altos niveles de amenazas relacionadas con el trabajo. Así mismo, otros aspectos que contribuyen a un espacio laboral amenazante, y violento son; la baja calidad del supervisor, y el poco apoyo de estos/as⁹.

Todos estos antecedentes, sin duda indican que la prevención de la violencia relacionada con el trabajo es un desafío importante para las organizaciones y servicios que trabajan con personas en riesgo.

Es en este marco que el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, entendiendo las problemáticas asociadas a la victimización que pueden sufrir las y los funcionarias/os del Servicio, y de sus equipos ejecutores, releva la importancia de desarrollar metodologías para prevenir la violencia existente, y reducir aquellas que amenazan los espacios de trabajo.

Un avance importante en factores protectores es la posibilidad de hacer uso de 10 días hábiles disponibles al año, 5 por semestre¹⁰, a ser utilizados para la realización de actividades diferentes a las habituales, en donde los equipos de trabajo reflexionen sobre su quehacer, desarrollen, y potencien acciones de cuidado, que les permitan enfrentar su trabajo con mayores herramientas, y metodologías apropiadas a su labor.

Para esto es importante que los y las integrantes de los equipos construyan además estrategias de autocuidado personal, con elementos tan fundamentales como una adecuada alimentación e higiene del sueño. Cobra gran importancia además convertir a los equipos de trabajo en un elemento importante para el cuidado de los miembros de estos, creando relaciones que permitan descomprimir emocionalmente, apoyarse en la toma de decisiones complejas, y generen espacios de contención adecuados para contrarrestar las vivencias de violencia con la cual se trabaja.

⁸ Andersen LP, Høgh A, Elklit A, Andersen JH, Biering K. (2018). Work-related threats and violence and post-traumatic symptoms in four high-risk occupations: short- and long-term symptoms. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019 Feb;92 (2):195-208.

⁹ Andersen LP, Høgh A, Biering K, Gadegaard CA. (2018). Work-related threats and violence in human service sectors: The importance of the psycho-social work environment examined in a multilevel prospective study. *Work*. 2018;59 (1)

¹⁰ Los días asignados podrán distribuirse de manera mensual, pero no podrán ser utilizados de forma consecutiva, ya que esto afectaría la continuidad de los procesos de intervención.

PROPUESTA DE GUÍA DE TRABAJO

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, pone a disposición una actualización de la guía de trabajo del año 2024, la cual sirva como punto de partida en el desarrollo de actividades que permitan favorecer las relaciones de cuidado dentro de los equipos, y generar compromisos individuales y colectivos que apunten al buen trato y el cuidado personal.

Esta Guía para el cuidado de equipos 2025 consta de una propuesta de 10 actividades, en las cuales no se requiere infraestructura distinta a la cual se dispone y se organizan en dos fases: (1) *Diagnóstico* y (2) *Desarrollo y monitoreo de un plan de cuidado de equipo*.

Algunas consideraciones generales para el desarrollo de este proceso son:

- Se sugiere respetar la secuencialidad del plan, implementando las actividades en el orden establecido. De todas formas, en caso de alguna contingencia o emergencia como la ocurrencia de algún femicidio, femicidio frustrado o hecho de connotación pública es posible ajustar el orden de las actividades (Ver Actividad N°6).
- Comenzar cada actividad con una dinámica rompehielos.¹¹
- Cada actividad debe reportarse en un acta¹², donde se indiquen los acuerdos y principales reflexiones. Dichas actas deben quedar en un drive al cual cada encargado/a regional tenga acceso.
- Al terminar cada jornada de cuidado de equipos se sugiere realizar un espacio de cierre donde cada integrante del equipo indique cuáles son sus principales reflexiones y aprendizajes de la actividad.
- En el caso de aquellos encargados y encargadas territoriales del Programa de Prevención que no cuenten con una dupla, se sugiere que estas actividades se puedan coordinar en conjunto con otros equipos territoriales a nivel regional.
- Se recomienda que las actividades se moderen en duplas de manera que ante cualquier inconveniente o necesidad de contención por parte de alguna persona del equipo sea posible distribuir las funciones y continuar con el desarrollo de la actividad.
- Para el adecuado uso de los días de cuidado de equipo, se sugiere que se establezca un sistema de turno para la atención de personas que concurren de manera espontánea al programa.

Tabla Resumen: "Plan de trabajo para el cuidados de equipos"

Fases	Descripción	Actividades	Tareas
Diagnóstico	En esta fase se debe desarrollar un proceso reflexivo y de levantamiento de información, que permita	Actividad N°1 "Manifestaciones y posibles fuentes del Desgaste laboral"	Tarea 1.a "Reflexionando sobre las consecuencias del desgaste en cada"

¹¹ En el Manual de actividades de cuidado para equipos de salud mental https://www.ssmso.cl/FilesComunicaciones/Manual_Actividades_Salud_Mental_Funcionaria_APS_Vo_12.pdf encuentra ejemplos de dinámicas rompehielos.

¹² El equipo puede distribuir el registro de actas como estime conveniente. La coordinación es responsable de subir las actas al drive.

	<p>identificar los factores que inciden en el cuidado de los equipos de trabajo de cada dispositivo.</p>		<p>integrante del equipo"</p>
			<p>Tarea 1.b "El equipo de trabajo como un cuerpo"</p>
			<p>Tarea 1. c : "Estrategias para prevenir las posibles fuentes de desgaste"</p>
		<p>Actividad N°2 "Cómo nos cuidamos y desarrollamos estrategias para prevenir el desgaste"</p>	<p>Tarea 2. a: Planificando acciones para enfrentar y prevenir el desgaste</p>
			<p>Tarea 2. b : Identificar los Tipos de Cuidado y cómo nos cuidamos.</p>
		<p>Actividad N° 3 "Priorización y definición de acciones"</p>	<p>Tarea 3.a Elaborando el cronograma de cuidados</p>
			<p>Tarea 3.b Construyamos un diario</p>
<p>Plan de cuidado de equipos</p>	<p>Se propone que las actividades desarrolladas en el plan de cuidado de equipos se focalicen en 3 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Estrategias socioafectivas (2) Estrategias Organizacionales (3) Estrategias formativas 	<p>Actividad N°4: "Indaguemos en nuestros motivos"</p>	
		<p>Actividad N°5: "Te escucho, Te Regalo"</p>	
		<p>Actividad N°6: " Espacio de descompresión y vaciamiento para crisis por duelo o hechos de violencia extrema</p>	<p>Tarea 6.a "Acciones de memoria"</p>
		<p>Actividad N°7: "Semáforo del trabajo en equipo"</p>	
		<p>Actividad N°8: "Cruzando líneas de tiempo"</p>	

		Actividad N°9: "Jornada de formación y aprendizaje colectivo"
		Actividad N°10: "Reflexionando sobre nuestra red"

Fase 1: Diagnóstico de los factores que inciden en el cuidado de los equipos

En esta fase se debe desarrollar un proceso reflexivo de levantamiento de información, que permita identificar los factores que inciden en el desgaste o malestar psicológico de los equipos de trabajo, así como posibles estrategias de afrontamiento.

Para esto se propone desarrollar las siguientes actividades:

Actividad N°1 "Manifestaciones y posibles fuentes del Desgaste laboral"

Actividad N°2 "Cómo nos cuidamos y desarrollamos estrategias para prevenir el desgaste"

Actividad N° 3 "Priorización y definición de acciones"

Actividad N°1 "Manifestaciones y posibles fuentes del Desgaste laboral"

El trabajar con personas, y por sobre todo, el trabajar para el bienestar de otras, y otros, es de por sí una labor que genera desgaste. Esto dado que es inevitable involucrarse emocionalmente, y en algunas ocasiones incluso sentirse reflejada/o con las historias y vivencias que se escuchan a diario. Por lo tanto, esta actividad estará orientada a reflexionar en torno a las manifestaciones y posibles fuentes del desgaste o malestar psicológico en cada equipo de trabajo.

Al comprender el desgaste laboral como un fenómeno complejo y sistémico, es posible identificar consecuencias o manifestaciones en distintos ámbitos y niveles.

En el caso de las **personas** el desgaste laboral¹³ se puede presentar en diferentes niveles:

- Nivel físico*: dolencias corporales, alteración del ritmo respiratorio, tensión muscular, alteraciones del sueño, mayor vulnerabilidad a todo tipo de enfermedades, inhibición del sistema inmunológico, dolores de cabeza, dificultades en el aparato digestivo, entre otras.
- Nivel cognitivo*: indecisión o dificultad para tomar decisiones, bajos niveles de concentración, desorientación, sensación de falta de control o rigidización cognitiva.
- Nivel emocional y psicológico*: sensación de preocupación constante, angustia, explosiones emocionales, hipersensibilidad, irritabilidad, facilidad para frustrarse, extenuación emocional, vivencia de incompetencia, deterioro de la autoestima o autoconcepto, visión negativa de la vida y de los demás, autoinculpación por la falta de logro o culpabilización de otros/as (mediante mecanismos como la externalización o la proyección), ambivalencia (oscilando entre los polos de impotencia y de omnipotencia), depresión, estrés postraumático, etc.
- Nivel conductual*: hablar muy rápido o en una voz entrecortada, existiendo tartamudeo, imprecisión en el habla, temblores, risas nerviosas, bostezos, conductas impulsivas, consumo de drogas legales (tabaco y alcohol) e ilegales,

¹³ Daher, M., Rosati, A., Solimano, C., Sierpe, M., Morales, C., González, P., Palma, G., Del Río, A. & Manríquez, E. (2020). Conversatorio Cuidarnos en tiempos de crisis: Aportes para el bienestar de equipos que trabajan en el ámbito social. Santiago, Chile. <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1tTijXMALN0ed4xVWod-j7mSR1bTb2rOn>

cansancio que va más allá de lo esperado a las exigencias de las labores realizadas, fatiga, lentitud, entre otros.

- e) *Nivel laboral*: se puede expresar en llegar tarde al trabajo, en ausentismo laboral, en trabajar muchas horas y realizar escasos avances, en una pérdida del entusiasmo o desmotivación con el trabajo, así como en aburrimiento, fantasías de abandono o cambio del trabajo, baja satisfacción laboral, y sensación de falta de apoyo y retroalimentación en el trabajo.
- f) *Nivel social e interpersonal*: aislamiento de los/as compañeros/as o amigos/as, cerrarse a nuevas informaciones o a nuevas formas de trabajar, generar o involucrarse en conflictos interpersonales, verse aumentada la irritabilidad con los/as compañeros o la hostilidad y distanciamiento afectivo con las personas a las cuales se dirige la labor.
- g) *Nivel espiritual*: sensación de vacío, crisis vocacional, olvido de aquello que motivaba inicialmente al compromiso laboral, pérdida de esperanza en la acción de ayudar a otros/as, y pérdida del sentido del trabajo.

El desgaste laboral también se puede expresar en los **equipos de trabajo**. Algunas de esas manifestaciones son: la desconfianza, la indiferencia, problemas de comunicación, no resolución de conflictos, malos tratos, falta de cooperación, dinámicas laborales nocivas, etc. En el caso de equipos que trabajan en temáticas de violencia, se puede observar la traumatización de los equipos, al reproducir en el grupo de trabajo las dinámicas de violencia que viven las personas a las que se atiende.

También, se identifican efectos del desgaste en la **intervención**, pudiendo incidir en:

- la calidad de la intervención
- el vínculo establecido con las usuarias
- el análisis técnico y reflexivo de los casos
- una baja en la creatividad

Por último, se pueden reconocer algunos efectos a **nivel institucional** tales como: rotación laboral, renuncia, el ausentismo, licencias, improductividad, pérdida de recursos humanos y de experiencia laboral, falta de proyección institucional, etc.

Tarea 1.A "Reflexionando sobre las consecuencias del desgaste en cada integrante del equipo"

Indicaciones	Duración	Materiales
Cada profesional debe completar una tabla (Ver anexo n°2) donde escriba aquellas manifestaciones del desgaste profesional que identifique en sí misma/o.	15 minutos	1 hoja blanca y lápices pasta para cada integrante del equipo.
Luego, se debe dar un espacio para compartir con el resto del equipo lo que cada integrante del equipo escribió en la tabla.	60 minutos	
En conjunto deben reflexionar en torno a cuáles son las manifestaciones del desgaste que más se repiten en su equipo de trabajo y dejarlas anotadas	15 minutos	

en el acta ¹⁴ .		
----------------------------	--	--

Tarea 1.B "El equipo de trabajo como un cuerpo"¹⁵

Indicaciones	Duración	Materiales
Primero, cada integrante del equipo piensa: "En el momento actual, si el equipo fuera un cuerpo humano, ¿qué parte del cuerpo sería yo?, ¿por qué? (puede ser una extremidad, un órgano, un sistema, etc.). Luego, deben elegir una imagen en internet o dibujar la parte del cuerpo y escribir las razones de por qué se escogió.	15 minutos	Lápices de colores Hojas blancas
Segundo, cada integrante comparte su imagen y por qué la escogió, motivando a que todos/as comenten.	60 minutos	
Tercero, un/a integrante asume la tarea de dibujar un cuerpo en una cartulina. Luego, cada participante va pegando su imagen o dibujo articulándolas como si fuera un cuerpo. Los/as demás integrantes van opinando sobre dónde poner las imágenes, qué tamaño debe tener cada una, entre otros.	15 minutos	Cartulina o papelógrafo Tijeras Pegamento Plumones
Cuarto, en conjunto reflexionan en torno a las siguientes preguntas: ¿qué nos dice este dibujo del equipo?, ¿dónde se concentran las partes?, ¿cuáles son las fortalezas del cuerpo?, ¿qué le hace falta a este cuerpo?, ¿qué representa esto de nuestra forma de trabajar?, ¿cómo cambia el cuerpo en momentos de estrés?, ¿qué les parece su dibujo?, ¿les gusta o no?, ¿qué modificaciones les gustaría hacerle?	30 minutos	
Quinto, definir en conjunto un concepto o frase que los identifique como equipo.	10 minutos.	

¹⁴ Es importante guardar esa acta ya que será utilizada en actividades posteriores, donde se elaborarán las estrategias de acción.

¹⁵ Praxis comunitaria (2020) <https://www.praxiscomunitaria.com/>

Tarea 1. C : "Estrategias para prevenir las posibles fuentes de desgaste"

Existen cuatro tipos de requerimientos más comunes en el trabajo:

- *Requerimientos Técnicos*; Coordinaciones con redes, coordinación interna, relación con usuarias/os, procedimientos, protocolos. Aspectos de infraestructura, y de tecnología. Claridad en la toma de decisiones, en las funciones, objetivos de trabajo, y medición del mismo.
- *Requerimientos Relacionales*; Cómo favorecer la coordinación del equipo de trabajo, la cohesión del mismo. Cómo aumentar la motivación por las tareas de trabajo. Cómo se identifican y resuelven los conflictos. Cuáles son las fuentes recurrentes de dificultades.
- Qué acciones contribuyen a favorecer la interacción, y el apoyo dentro del equipo de trabajo.
- *Requerimientos Emocionales*; Cómo el equipo reconoce la alta demanda emocional de su trabajo. Cómo se generan acciones para identificar las mayores demandas emocionales, distinguiendo aquellas que son propias del trabajo, de las que son más bien personales. Cómo se abordan los efectos del desgaste emocional.
- *Sentido o Significado de la labor realizada*; Cómo se alimentan y promueven las significaciones personales de identidad de equipo de trabajo, y pertenencia.

Cuadro N°1, Fuentes de posible desgaste.

Dimensiones	Fuentes de posible desgaste
Requerimientos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los requerimientos técnicos. • Formación Técnica insuficiente. • Condiciones de infraestructura, equipamiento y materiales. • Claridad de las funciones, competencias requeridas para éstas y nivel de autonomía. • Herramientas de planificación, administración, y cumplimiento de la jornada laboral.
Requerimientos Relacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de funciones con el equipo de trabajo • Comunicación fluida al interior del equipo, y con la organización • Identificación del conflicto, y abordaje frente a este. Cuáles son recurrentes y contingentes. • Estrategias de apoyo de los equipos. • Espacios de promoción de la corresponsabilidad en la toma de decisiones difíciles o que generen mayor estrés.
Requerimientos Emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del trabajo realizado. • Reconocimiento de un trabajo altamente desgastante en lo emocional. • Identificar, y abordar la demanda emocional, y las fuentes, y los efectos del desgaste.

Sentido del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de retroalimentación sobre el desempeño a los integrantes del equipo. • Cómo los compañeros y compañeras reconocen el buen trabajo. • Claridad de los Valores de la organización y del trabajo. • Desarrollar espacios que promuevan la pertenencia y sentido de equipo de trabajo; (inducción - rituales de bienvenidas, celebraciones, etc.) • Fomentamos el trato equitativo al interior de los equipos de trabajo.
---------------------	---

Indicaciones	Duración	Materiales
En el Cuadro N°1, se muestran las cuatro dimensiones entendidas, y las fuentes del posible desgaste en cada una de ellas. En grupos de 3 a 4 personas, proponer al menos 3 acciones concretas que se podrían desarrollar que apunten a prevenir las fuentes de posibles desgastes.	45 minutos	Hojas blancas y lápices pasta.
Entre todo el equipo escojan al menos una acción por dimensión, generando un listado con las personas responsables y los plazos para cumplirlo. Se recomienda dejarlo en un lugar visible.	15 minutos	Cartulina Plumones

Actividad N°2 "Cómo nos cuidamos y desarrollamos estrategias para prevenir el desgaste"

Tarea 2. A: Planificando acciones para enfrentar y prevenir el desgaste

Una vez que en la actividad anterior se han identificado las acciones que contribuyan a contrarrestar el desgaste por tipos de requerimientos, corresponde identificar acciones concretas que fortalezcan el bienestar en el trabajo. Estas acciones se deben desarrollar a nivel individual, de equipos, de redes de trabajo, y de formación.

Cuadro N°2, Estrategias de afrontamiento por niveles

NIVEL	ACCIONES
Individual	<ul style="list-style-type: none"> • Registro y visualización oportuno de los malestares • Mantención de áreas libres de contaminación temática • Contar con espacios de vaciamiento y descompresión • Formación Profesional • Evitar la contaminación temática, en espacios de distracción • Evitar la saturación de sus redes personales

Equipos	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de descompresión cotidianos • Generar espacios de descompresión estructurados • Co responsabilidad en las decisiones difíciles.
Redes	<ul style="list-style-type: none"> • Catastro de redes actualizado Protocolos de derivación y comunicación • Instancias de trabajo de situaciones complejas, las cuales funcionan como espacios de descompresión y retroalimentación.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones formativas y autoformativas de manera periódica. • Capacitaciones en temáticas emergentes relacionadas con su quehacer. • Exigencia de formación permanente. • Horas protegidas para formación.

En el Cuadro N°2, se sugieren algunas acciones para la prevención del desgaste por niveles. La actividad consiste en realizar un plan de trabajo adecuado para cada equipo de trabajo, sobre qué acciones pueden desarrollar, y qué compromisos pueden adquirir en los cuatro niveles como estrategias de enfrentamiento hacia el desgaste.

Tarea 2. A: Planificando acciones para enfrentar y prevenir el desgaste.

Indicaciones	Duración	Materiales
Formen grupos de 2 a 3 personas y reflexionen sobre las acciones para enfrentar el desgaste en cada nivel (individual, equipos, redes y formación) en base a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tenemos incorporadas esas acciones en nuestro día a día? ¿De qué manera? • Considerando el contexto laboral de cada dispositivo ¿Cuál(es) de estas acciones son más necesarias de incorporar? ¿Por qué? 	30 minutos	No se requieren
Cada grupo debe escoger un nivel y realizar una propuesta de acción que sea posible de incorporar para prevenir y afrontar el desgaste en su equipo de trabajo.	30 minutos	Lápices pasta Hojas blancas
Presentación de las 4 propuestas en plenario y definición de acuerdos para llevarlo a cabo.	30 minutos	Lápices pasta Acta

Tarea 2. B : Identificar los Tipos de Cuidado y cómo nos cuidamos.

Al menos coexisten tres tipos de cuidado, cuando hablamos de cuidado.

Esquema N°1. Tipos de cuidados



1. **Autocuidado.** como bien lo define el concepto, es el cuidado que todas y todos podemos hacer con nosotras y nosotros mismos. Este aspecto de cuidado es fundamental ya que no depende de nadie más que de sí misma/o.

En este tipo de cuidado, se deben considerar cosas tan simples como;

- Alimentación, y el cómo nos nutrimos. Elegimos alimentos adecuados, que hagan bien, y cuiden nuestra salud.
 - Horas de sueño, cuántas horas están durmiendo. Realizamos acciones de higiene del sueño, desconectándonos de las pantallas, y la televisión.
 - Actividad física. No hace falta sostener una suscripción a un gimnasio, o realizar un deporte de forma habitual, sin embargo es importante para el bienestar y el cuidado, realizar actividades como caminar diariamente.
 - Actividades recreativas, cómo nos divertimos fuera del espacio laboral, logramos sostener reuniones, y encuentros con amigos/as, y familia, que nos causen satisfacción.
 - Recrearnos sin violencia. Si en particular su labor se relaciona con temáticas de violencia, se recomienda que posea espacios libres de violencia, en su vida privada. Por ejemplo, no eligiendo programas televisivos, películas o series en las cuales la temática central sea de violencia.
2. **Cuidado de Equipo.** El equipo de trabajo puede convertirse en un factor de cuidado, para lo cual es necesario, entender lo fundamental de ese rol, fomentarlo, y cuidar las relaciones que se establecen.
 - Para aquello es muy importante ver a los/las colegas como una red de trabajo, con los cuales se puede contar, realizar solicitudes, y como compañeras, y compañeros que pueden sostener, y realizar un apoyo emocional, y de información para un mejor desarrollo de las labores.
 3. **Cuidado Organizacional** corresponden a la Institución, y entre estos se incluye;
 - Contar con espacios de formación, que permitan ir mejorando el que hacer de forma continua.
 - Lugares de trabajo adecuado; elementos como la infraestructura, luminosidad, espacio.

- Compartir la toma de decisiones difíciles con Integrantes de la organización de mayor responsabilidad.
- Contar con espacios de descompresión emocional, lo cual es muy importante para equipos que trabajan de forma directa con violencia.

Indicaciones	Duración	Materiales
Se le entrega un post it o hoja en blanco a cada integrante del equipo para que anote los elementos de cada tipo de cuidados que están más presentes en sí mismos/as, su equipo y organización.	15 minutos	Post It Hojas en blancas Plumones Lápices
Cada integrante del equipo comparte lo que escribió y lo pega en un papelógrafo o cartulina.	30 minutos	Cartulina o papelógrafo Cinta adhesiva
En conjunto reflexionan en torno a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué aspectos del cuidado están presentes en nuestro equipo? • ¿Qué elementos del cuidado debemos fortalecer como equipo? • ¿Qué acciones podemos realizar para abordarlo? 	30 minutos	No se requieren
De manera grupal escojan 4 formas de cuidarse que sean viables de incorporar en su equipo de trabajo y desarrollen una propuesta para implementarlo. Algunas preguntas guías para el diseño pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué esperamos lograr con esta acción? • ¿Cómo lo vamos a llevar a cabo? • ¿Cuál será la frecuencia con que realizaremos esta acción? (Indique plazos y fechas) • ¿Quién(es) será(n) las personas responsables de implementarlo? 	45 minutos	Acta de reporte (Ver anexo n°1)

Actividad 3° "Priorización y definición de acciones"

Una vez realizado las tres actividades anteriores y sus respectivas tareas, es importante poder repasarlas, sistematizar los contenidos vistos, y generar compromisos.

Tarea 3.a Elaborando el cronograma de cuidados

Indicaciones	Duración	Materiales
<p>Reflexionar como equipo respecto a las propuestas generadas en las actividades anteriores y monitorear si se han llevado a cabo los acuerdos definidos previamente.</p> <p>Utilicen las actas generadas en los apartados anteriores.</p>	30 minutos	No se requieren
<p>Considerando las necesidades específicas y los aspectos más relevantes para el bienestar de cada equipo de trabajo, elaboren una calendarización anual que incorpore actividades concretas y periódicas destinadas a fomentar una cultura de cuidado colectivo. Esta planificación debe incluir espacios de reflexión, formación, autocuidado y fortalecimiento de vínculos, asegurando que las acciones respondan a los desafíos y prioridades identificados por el equipo.</p>	30 minutos	Formato de cronograma de cuidados (Ver anexo n°3)

Tarea 3.b: Construyamos un diario

Construyamos un diario, el cual podamos consultar cada vez que se considere oportuno, funcione como un apoyo a la labor diaria realizada, y permita recordar los compromisos que fuimos generando en cada una de las actividades desarrolladas.

Indicaciones	Duración	Materiales
<p>El diario debe contar con los:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromisos de cuidado desarrollados en los tres niveles; autocuidado – cuidado de equipo – cuidado organizacional. • Las estrategias que se utilizarán para evitar el desgaste, en donde se podrá corroborar el cumplimiento de los 	30 minutos	<p>Papelógrafo o pizarra Plumones de colores Cartulinas de colores Tijeras Pegamento</p>

<p>compromisos, y reformularlos. Así mismo, se podrá repasar y visualizar las estrategias de enfrentamiento hacia los distintos tipos de desgaste.</p>		
--	--	--

Fase 2: Plan de Cuidado de Equipos

Las estrategias para el cuidado de los equipos en el ámbito social se pueden agrupar en: socio afectivas, organizacionales y formativas¹⁶. A continuación se presentan algunos ejemplos por cada tipo de estrategia:

Estrategias socioafectivas

- Relajación y trabajo corporal.
- Compromisos para el propio bienestar y del equipo.
- Autoconocimiento y conocimiento grupal.
- Desarrollo de habilidades transversales para el trabajo en equipo.
- Espacios de descompresión y contención.
- Técnicas expresivas y lúdicas.

Estrategias organizacionales

- Supervisión de situaciones laborales.
- Orientación laboral y organizacional: funciones, roles, atribuciones y límites.
- Protocolos para situaciones especiales: en casos de violencia, de crisis sanitaria¹⁷.
- Ritos: bienvenida, despedida, duelo, celebraciones, cumpleaños, etc.
- Actividades recreativas y culturales.
- Prácticas institucionales: descansos, vacaciones, encuentros, reconocimientos, etc.
- Comité paritario de bienestar.

Estrategias formativas

- Incentivos a la formación continua.
- Capacitación: seminarios, talleres, cursos, diplomados, postgrado.
- Primeros Apoyos Psicológicos (PAP) e Intervención en Crisis.
- Trabajo en red: visibilización de la red, recursos, coordinación, dinámicas de la red.

Para facilitar el desarrollo del plan de cuidados a continuación se proponen una serie de actividades que cada equipo puede escoger en función de los aspectos definidos como prioritarios en la etapa diagnóstica. Cabe señalar que las actividades propuestas se pueden complementar con otros espacios reflexivos y/o de distensión que necesiten los equipos, siempre que vayan en pos de fortalecer las relaciones de cuidado al interior del mismo.

¹⁶ Daher, M., Rosati, A., Solimano, C., Sierpe, M., Morales, C., González, P., Palma, G., Del Río, A. & Manríquez, E. (2020). Conversatorio Cuidarnos en tiempos de crisis: Aportes para el bienestar de equipos que trabajan en el ámbito social. Santiago, Chile.

¹⁷ En caso de femicidios consumados, frustrados tentados y hechos de connotación pública revisar el Protocolo Interno del Servicio que cuenta con recomendaciones para el cuidado de equipo.

Estrategias socioafectivas

Actividad N°4 Indaguemos en nuestros motivos

En el trabajo con personas, y mayormente con violencia, se pueden producir una serie de fenómenos, que se relacionan con el desgaste profesional, y un cansancio con la temática propia de la labor. Por esto no es extraño que los profesionales, directivos, y administrativos, pierdan el sentido de por qué hacen lo que hacen, y cuáles son sus motivaciones.

Es por esto que es trascendental indagar constantemente en las motivaciones que hacen que se permanezcan en espacios laborales en los cuales, por ejemplo, la violencia es lo central de la temática de trabajo.

Instrucciones	Duración	Materiales
Cada integrante del equipo debe realizar un collage o dibujo que represente su motivación a trabajar con mujeres y diversidades sexogenéricas, apoyando el fortalecimiento de sus autonomías y el ejercicio de sus derechos.	15 minutos	Revistas Pegamento Tijeras Lápices de colores Cartulinas de colores
Cada profesional muestra su creación artística y explica lo que representa.	30 minutos	No se requieren
En conjunto responden la pregunta ¿Por qué he permanecido en este espacio laboral? Los conceptos centrales de cada una de las respuestas se pueden ir pegando en una pizarra con post-it de colores, de manera que se vaya graficando lo conversado. Es importante identificar aspectos en común que puedan tener los grupos de trabajo. Así como respetar, y validar todas aquellas motivaciones divergentes que emerjan en los relatos de las y los participantes.	15 minutos	Post it Plumones
Se sugiere que en un trabajo en grupo se planteen algunas interrogantes. Para ello se recomienda que dentro de los participantes se elija a un/a moderador/a que haga la pregunta al grupo, dé un espacio para la reflexión personal, y luego se otorgue la palabra para que la pueden ir contestando uno a uno. Preguntas sugeridas: ¿Qué elementos de la rutina diaria valoro de mi trabajo? ¿Qué es lo que más disfruto de mi trabajo? ¿Cómo se puede potenciar el tener más momentos que me permitan disfrutar mi	20 minutos	No se requieren

trabajo? ¿Qué rol tienen mis compañeros/as de trabajo en la valoración positiva que realicé de mi lugar de trabajo?		
En conjunto escriban en un papelógrafo o cartulina los aspectos que más aprecian de su labor. La invitación es colocarlo en un lugar visible de sus puestos de trabajo, lo cual permita recordarlos, y volver a ellos, cada vez que lo deseen, por sobre todo los días más difíciles, y en las situaciones más complejas.	10 minutos	Cartulina o papelógrafo Plumones

Actividad N°5 Te escucho, te regalo¹⁸

Esta actividad busca promover que cada integrante del equipo exprese cómo está de manera profunda, así como reconocer valores y cualidades que cada uno de ellos/as aporta al equipo.

Instrucciones	Duración	Materiales
<p>Una persona inicia contando cómo está a nivel personal y laboral, en máximo 2 minutos, y luego señala el nombre de quien debe continuar y lo escribe en una hoja.</p> <p>Algunas preguntas para orientar esta fase son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En las últimas semanas ¿Cómo describirías tu estado de ánimo? ¿De qué manera se relaciona con el ámbito laboral y personal? • ¿Qué logros recientes te han hecho sentir orgullosa/o en tu vida profesional? • ¿Qué desafíos o dificultades estás enfrentando en tu entorno laboral y/o personal últimamente? <p>Esto se repite hasta que el equipo completo comparta su estado emocional.</p>	15 minutos (Varía según la cantidad de personas que conforman el equipo)	1 hoja lápices pasta

¹⁸ Daher, M., Rosati, A., Solimano, C., Sierpe, M., Morales, C., González, P., Palma, G., Del Río, A. & Manríquez, E. (2020). Conversatorio Cuidarnos en tiempos de crisis: Aportes para el bienestar de equipos que trabajan en el ámbito social. Santiago, Chile.

<p>La última persona en compartir agradece algo (cualidad o característica que aporta al equipo) del integrante del equipo que compartió su estado emocional antes. Se sigue el orden de la hoja hasta terminar con la persona que comenzó.</p>	<p>15 minutos.</p>	<p>1 hoja lápices pasta</p>
<p>Finalmente cada integrante completa en un trozo de cartulina la siguiente frase: "Yo aportó al bienestar de mi equipo con...." Luego todas las personas participantes leen su tarjeta y las pegan en un lugar visible para el equipo.</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Cartulinas de colores Plumones</p>

Actividad N°6 Espacio de descompresión y vaciamiento para crisis por duelo o hechos de violencia extrema

En el trabajo de prevención y abordaje de las violencias de género es probable que ocurran situaciones complejas que afectan emocionalmente a los equipos. Por eso se proponen actividades que faciliten la expresión y elaboración de los sentimientos asociados a la crisis, de manera que permita prevenir la cronicidad de síntomas a nivel individual y colectivo.

Los **objetivos** básicos que se promoverán en las/os integrantes del equipo en este tipo de actividades son:

1. Que identifiquen su estado emocional y su respuesta esperable a esta crisis y reflexionen en un espacio colectivo que permita el vaciamiento y la descompresión.
2. Que identifiquen cómo esto afecta al espacio de acompañamiento con las mujeres.
3. Que reconozcan en el espacio colectivo, un recurso de apoyo para elaborar el duelo, así como acciones conjuntas en este sentido.
4. Que cada persona del equipo reconozca cursos de acción en relación a su estado emocional, y determine la eventual necesidad de apoyo externo, si es que lo requiere.

Consideraciones generales para la implementación de la actividad:

- Se recomienda que la coordinación del equipo sea quién modere la actividad. En caso de que haya ocurrido un femicidio, suicidio femicida o un caso de connotación pública, se debe solicitar a la dirección regional correspondiente que asista una persona a moderar la actividad.
- Antes de iniciar la actividad, se deben definir las necesidades y priorizar aquellas más urgentes.
- Si una persona integrante del equipo presenta sintomatología grave (crisis de angustia, ideación suicida, entre otros) se recomienda no participar de este espacio y en conjunto con el ejecutor gestionar su derivación a la prestación de salud mental correspondiente.

- Antes de iniciar la actividad, se deben tener en consideración las redes disponibles a nivel local que puedan dar respuesta a la posible necesidad de apoyo externo por parte de alguna persona del equipo. Se recomienda evaluar en virtud de la situación contractual la posibilidad de derivación a algún organismo administrador del Seguro Social contra Riesgo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales según la Ley N°16.744 como por ejemplo la Mutual de Seguridad o la ASCH.
- Se debe promover un clima de escucha activa, respeto y confianza, dónde no se juzguen las reacciones emocionales de las personas participantes.
- La participación de los integrantes del equipo es voluntaria.

Ante la ocurrencia de casos de connotación pública con resultado de muerte, femicidios o suicidio femicida, se sugiere interrumpir la jornada laboral, especialmente de quienes intervinieron directamente con la mujer, para desarrollar acciones de cuidado de equipo que permitan tramitar emocionalmente lo ocurrido. Cabe señalar que, la coordinación del dispositivo debe dar respuesta a la solicitud de información desde el SernamEG o su ejecutor, así como organizar turnos para el equipo ausente.

Instrucciones	Duración	Materiales
<p>Para comenzar se recomienda realizar un ejercicio de respiración que permita generar un estado de mayor calma y relajación.</p> <p>Se sugiere utilizar el ejercicio "4-7-8"¹⁹, de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De preferencia, sentadas/os con la espalda recta, coloquen la punta de la lengua justo detrás de los dientes frontales. 2. Cierren su boca e inhalen el aire a través de la nariz. <i>Cuenten hasta cuatro.</i> 3. Mantengan su boca cerrada. Contengan la respiración. <i>Cuenten hasta siete.</i> 4. Abran su boca. Boten el aire haciendo un sonido como WOOSH! Cuenten hasta ocho mientras lo hacen. 	5 minutos	No se requieren
<p>La persona que está moderando la actividad debe comenzar realizando una contextualización del hecho o situación compleja que ha ocurrido y que tiene afectado al equipo. Se recomienda utilizar un lenguaje sencillo, procurando la claridad y transparencia en la información entregada²⁰.</p>	30 minutos	No se requieren

¹⁹ Programa de Apoyo a Víctimas (2022). Plan de Cuidado de Equipos 2022-2026 <https://www.apoyovictimas.cl/seguridadpublica/wp-content/uploads/2022/07/Plan-Cuidado-de-Equipos-PAV-2022-2026-1.pdf>

²⁰ Godoy, C. (2023) Guía para la contención y gestión de equipos en procesos de duelos y crisis. Unidad de Apoyo Psicosocial al Personal Universitario. Universidad de Concepción. https://dirper.udec.cl/sites/default/files/Guia%20de%20duelo_0.pdf

<p>Luego, debe realizar un encuadre donde recalque la voluntariedad de compartir, la importancia de mantener una actitud de respeto y acogida, donde no se juzguen las expresiones emocionales del resto del equipo.</p> <p>Posteriormente, abre el espacio de conversación invitando a que cada integrante del equipo comparta sus emociones, sentimientos y preocupaciones respecto a lo ocurrido.</p> <p>Algunas preguntas que pueden orientar este momento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sentimientos y emociones he sentido luego de lo ocurrido? • ¿De qué manera nos ha afectado como equipo la situación que sucedió? • ¿Qué aspectos de lo ocurrido me generan preocupación o ansiedad? ¿Qué podemos hacer para contenerlas? 		
<p>Luego, se recomienda utilizar recursos que fomenten la expresión creativa de manera que se incentive el descubrimiento de nuevas formas de relacionarse con el dolor y resignificar las emociones y pensamientos asociados al momento de crisis²¹.</p> <p>Algunas opciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que cada integrante dibuje en una hoja en blanco cómo visualiza al equipo en estos momentos y cuáles son los recursos con que cuentan para afrontar la crisis. • Cada persona del equipo realiza una escultura con plastilina o arcilla que represente las cualidades con que el equipo puede afrontar la crisis. Luego la comparte y explica al resto de las personas que participan de la actividad. 	60 minutos	Hojas en blanco Lápices de colores Plastilina o arcilla
<p>Para finalizar, se debe promover la reflexión en torno a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera lo ocurrido nos afecta en relación al acompañamiento a la diversidad de mujeres? • ¿Qué acciones podemos desarrollar como equipo para apoyarnos en esta crisis? (Definir plazos y responsables) • A nivel personal ¿Qué estrategias pretenden 	30 minutos	No se requieren

²¹ Ponce, C. (2023). "El duelo como portal hacia el crecimiento". Arteterapia para el desarrollo de narrativas resilientes en adolescentes que han vivido experiencias de duelo. Tesis Magister Psicología Clínica Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/197204/El-duelo-como-portal-hacia-el-crecimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<p>abordar para abordar las necesidades emocionales expuestas anteriormente? Luego, cada persona del equipo debe decir en una palabra la sensación con que queda luego de la actividad. Por último, la persona que modera la actividad debe recordar cuales son las redes disponibles para que las personas del equipo reciban apoyo psicológico en caso de que lo requieran.</p>		
---	--	--

Tarea 6.a: “Acciones de memoria”

Instrucciones	Duración	Materiales
<p>En caso de femicidio, transfemicidio o suicidio femicida, se sugiere realizar acciones de memoria²², tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un mural del recuerdo a la persona fallecida, donde cada integrante del equipo pueda escribir en un post it un mensaje en memoria de la persona fallecida. • Un rincón del recuerdo, dónde se puede poner una foto, flores, velas u otros elementos. • Libro de memoria, para que quién desee pueda escribir un mensaje dirigido a la persona fallecida o su familia. • Actos conmemorativos cerrados en los equipos, organizar en conjunto un espacio donde el equipo pueda recordar. Este acto puede realizarse cuando se cumpla alguna fecha importante, como al mes o año del evento. 	60 minutos	Fotografías Velas Flores Cartulinas Plumones Notas adhesivas

²² Godoy, C. (2023) Guía para la contención y gestión de equipos en procesos de duelos y crisis. Unidad de Apoyo Psicosocial al Personal Universitario. Universidad de Concepción. https://dirper.udec.cl/sites/default/files/Guia%20de%20duelo_0.pdf

Estrategias Organizacionales

Actividad N°7 Semáforo del trabajo en equipo²³

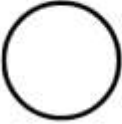
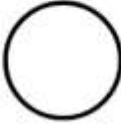
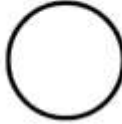
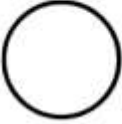
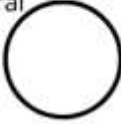
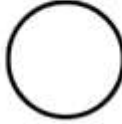
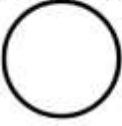
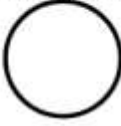
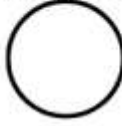
Esta actividad permite reflexionar sobre algunas dimensiones que influyen en el trabajo en equipo, de manera que se puedan establecer compromisos y acuerdos para abordar aquellas que sean necesarias para asegurar un buen clima laboral.

Instrucciones	Duración	Materiales
<p>Reflexionen en torno a 9 dimensiones y su aplicación en tu equipo de trabajo: Comunicación, Actitud, Confianza, Claridad de Roles, Apoyo y Clima de equipo, Apropiación y sentido de responsabilidad, Proceso de Trabajo, Entrega y Plazos, y Calidad del Trabajo.</p> <p>Definan en conjunto el color que represente cómo están desempeñándose en cada temática (Ver imagen 1 y 2). Los colores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verde: Estamos excelente • Amarillo: Necesitamos mejorar algunas cosas • Rojo: Tenemos mucho por mejorar • Azul: No es una prioridad en estos momentos 	45 minutos	Lápices de colores: amarillo, verde, rojo y azul
<p>En función a la reflexión desarrollada, construyan 3 objetivos que les permitan fortalecer un buen clima laboral.</p> <p>Para elaborar objetivos alcanzables estos deben ser: específicos, medibles, alcanzables, realistas y con plazo definido²⁴</p> <p>Escriban los objetivos y déjenlos en un lugar visible.</p>	45 minutos	Lápices pasta Hojas en blanco

Esquema N°2

²³ Fundación Chile (2024) Jornada de Cuidado VCM SernamEG.

²⁴ Centro de Apoyo al Desempeño Académico UDD (2018). Guía para definir objetivos basada en el método SMART. <https://cada.udd.cl/files/2018/11/2.-B-.pdf>

Comunicación 	Actitud 	Confianza 
Claridad de roles 	Apoyo y clima laboral 	Apropiación y sentido de responsabilidad 
Proceso de trabajo 	Entregas y plazos 	Calidad del trabajo 

Esquema N°3



Estamos excelente



Necesitamos mejorar algunas cosas



Tenemos mucho por mejorar



No es una prioridad en estos momentos

Actividad N°8 Cruzando líneas de tiempo

El autoconocimiento y conocimiento grupal son factores claves para promover el cuidado en los equipos de trabajo²⁵. Por lo tanto, esta actividad busca fortalecer ambos aspectos a la vez que permite identificar los logros, desafíos y metas presentes en el equipo.

Instrucciones	Duración	Materiales
<p>Cada integrante del equipo dibuja una línea de tiempo personal vinculada principalmente al desarrollo y experiencia profesional, marcando aquellos hitos que han sido claves en su historia vital para escoger trabajar en pos del fortalecimiento de las autonomías de las mujeres y diversidades sexogenericas.</p>	30 minutos	<p>Hojas Blancas Lápices de Colores Pegamento Tijeras Cartulinas de colores</p>
<p>En grupo cada participante muestra y explica su dibujo.</p> <p>Se debe promover un clima de respeto y confianza en el equipo. Además, recordar la voluntariedad del ejercicio.</p>	30 minutos	
<p>Se debe contar con 12 hojas en blanco, cada una con un mes del año, y luego pegarlas en una pizarra o lugar visible para el grupo.</p> <p>Deben escribir los logros, desafíos y hechos importantes del año en post it de diferentes colores.</p> <p>Posteriormente los deben ir pegando en el mes del año correspondiente.</p> <p>Finalmente, se sugieren algunas preguntas para insumar la reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles fueron los principales logros del año? ¿De qué manera celebramos nuestros logros • ¿En qué meses hubo/habrá más desafíos? ¿Cómo nos podemos preparar para afrontar los desafíos que vienen? • Al mirar la línea de tiempo del equipo ¿Cuáles han sido los aprendizajes del año? • ¿De qué manera se conectan las líneas de tiempo personales con la línea de tiempo grupal? ¿En qué aporta la historia de cada 	30 minutos	<p>Hojas Blancas Post it Plumones</p>

²⁵ Daher, M., Tomicic, A., & Rosati, A. (2021). Care in social policies from a comprehensive perspective: A proposal to conceptualize and address it based on community and psychosocial praxis. *Journal of Community Psychology*. <https://doi.org/10.1002/jcop.22307>

una a la línea grupal?		
------------------------	--	--

Estrategias Formativas

Actividad N°9 Jornada de formación y aprendizaje colectivo

El Servicio Nacional de la Mujer organiza instancias de formación y capacitación orientadas al perfeccionamiento de los equipos de trabajo, con el objetivo de fortalecer sus competencias y habilidades. Estas capacitaciones no solo promueven el desarrollo profesional de los/as participantes, sino que también contribuyen al mejoramiento de las dinámicas laborales y, en consecuencia, al cuidado y bienestar de los equipos. Por lo que, es posible que el tiempo de las actividades de cuidado de equipo se utilice para desarrollar dichas instancias de formación, siempre que vayan en línea con las prioridades definidas por el equipo en la fase de diagnóstico.

En paralelo, se pueden desarrollar instancias de autoformación que permitan a los equipos profundizar en temáticas vinculadas al cuidado del equipo y otras áreas pertinentes para su desarrollo profesional. Estas iniciativas de autoaprendizaje fomentan la reflexión y el fortalecimiento de competencias específicas, especialmente en contextos sensibles como el trabajo con violencias. Al complementar la formación formal con espacios de autoformación, se promueve una cultura de aprendizaje continuo que enriquece las capacidades individuales y colectivas, potenciando así el impacto y la sostenibilidad del trabajo realizado.

A continuación se presentan una serie de recursos bibliográficos que pueden aportar en el desarrollo de las instancias de formación:

1. Guía de prevención del Burnout <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2021/07/guia-prevencion-del-burnout-.pdf>
2. Material de trabajo para el cuidado de equipos (intranet) <https://intranet.sernameg.gob.cl/bienestar/ambientes-laborales>
3. Manual de actividades de cuidado para equipos de salud mental https://www.ssmso.cl/FilesComunicaciones/Manual_Actividades_Salud_Mental_Funcionaria_APS_Vol2.pdf
4. Aron, A. y Llanos, M. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste Profesional y cuidado de los Equipos que Trabajan con Violencia. *Sistemas Familiares*, 20(1-2), 5-15. http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron2.pdf
5. Orellana, F. y Paredes, M. (2006) Autocuidado de Equipo: Aprendizajes de una práctica. Disponible en: <https://www.humanizasantiago.cl/wp-content/uploads/2014/07/Libro-Autocuidado-de-equipo.-Aprendizajes-de-una-pr%C3%A1ctica..pdf>
6. MIDEPLAN (2009). Guía para la Reflexividad y el Autocuidado Dirigido a Profesionales y Educadores de Equipos Psicosociales de los Programas del Sistema de Protección Social. Chile Solidario, Santiago. Disponible en: <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/btca/txtcompleto/chs/5427682154ba8c2683ac7e.pdf>



7. Unidad de Desarrollo Organizacional Subdirección de las Personas Hospital de Linares. (2024). Guía de Auto y mutuo cuidado de equipos Hospital de Linares. <https://www.hospitaldelinares.gob.cl/wp-content/uploads/2024/02/Guia-auto-mutuo-cuidado-H.Linares.pdf>
8. Ministerio de Seguridad de Argentina (2023). Guía para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en la gestión integral del riesgo de desastres. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_recomendaciones.pdf
9. Álvarez, Mariángeles; Sánchez, Ana María y Bojó, Pepa (2016). Manual de Atención Psicológica a Víctimas de Maltrato Machista. País Vasco: Colegio Oficial de la Psicología de Gipuzkoa. Disponible en: <https://www.cop.es/GT/Manual.pdf>
10. Morales, Nancy y Gallo, Nancy (2014). PROTOCOLO DE VALORACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA MORTAL CONTRA MUJERES POR PARTE DE SU PAREJA O EXPAREJA. Medellín: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Disponible en: <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/40693/Protocolo+de+valoraci%C3%B3n+del+riesgo+de+violencia+mortal+contra+las+mujeres+por+parte+de+su+pareja+o+expareja.pdf/704722d4-3f17-288e-eab0-dd0dc9b291f7?version=1.0>
11. Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR). (2022). AUTOCAUIDADO, CUIDADO DE LOS EQUIPOS Y CUIDADO INSTITUCIONAL. Sugerencias básicas para mitigar el impacto de la intervención en las y los profesionales del SAPIT. Disponible en: <https://www.acnur.org/es-es/sites/es-es/files/legacy-pdf/6352a6d84.pdf>
12. Manual de Intervención Comunitaria <https://drive.google.com/drive/folders/1-qwpuOX3Nv6kwbyNff9IjksDnuWAKrcI>
13. Orientaciones para abordar situaciones difíciles y/o complejas <https://drive.google.com/drive/folders/1-qwpuOX3Nv6kwbyNff9IjksDnuWAKrcI>

Actividad N°10 Reflexionando sobre nuestra red

Evaluar y reflexionar sobre el trabajo en red es fundamental para prevenir el desgaste de los equipos de trabajo, especialmente en contextos de alta exigencia emocional. La reflexión constante sobre el trabajo en red no solo optimiza los resultados, sino que también protege el bienestar de los equipos, fortaleciendo su capacidad para enfrentar las demandas del entorno laboral.

Esta actividad busca identificar fortalezas, desafíos y oportunidades de mejora en la articulación entre los diferentes actores involucrados. De manera que se generen estrategias más efectivas y sostenibles en el tiempo, fomentando así un sentido de apoyo mutuo y colaboración.

Instrucciones	Duración	Materiales
En el papelógrafo o pizarra, dibujen un mapa de red. En el centro, escriban el nombre de su equipo.	45 minutos	Papelógrafo o pizarra Plumones de colores Notas autoadhesivas (Post

<p>Identifiquen y representen gráficamente a todas las instituciones, organizaciones, comunidades o personas clave con las que trabajan regularmente.</p> <p>Utilicen líneas para mostrar los tipos de vínculo entre su equipo y cada nodo de la red. Ejemplo:</p> <p>Línea sólida para relaciones fuertes y constantes. Línea punteada para relaciones menos frecuentes. Agregar flechas para indicar flujos de comunicación o colaboración.</p> <p>Algunas preguntas claves para orientar este proceso son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Con quién trabajamos directamente? • ¿Qué organizaciones o personas son clave para cumplir nuestros objetivos? • ¿Qué tipo de apoyo o colaboración recibimos o brindamos? 		it)
<p>Observen el mapa construido y respondan en conjunto las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué áreas o actores de la red tienen relaciones más fuertes y cuáles más débiles? • ¿Qué nodos parecen críticos o estratégicos para nuestra labor? • ¿Existen conexiones que faltan y que podrían fortalecerse? 	15 minutos	
<p><i>Identificación de Desafíos y Oportunidades:</i></p> <p>Escriban en notas adhesivas (de diferente color para cada tema):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desafíos: Aspectos que dificultan la relación o colaboración. • Oportunidades de Mejora: Acciones concretas que podrían 	15 minutos	Notas autoadhesivas (Post it) Plumones de colores

<p>optimizar el trabajo conjunto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas Oportunidades: Posibles alianzas o formas de cooperación no exploradas. 		
<p>Identifiquen 3 acciones prioritarias para mejorar el trabajo en red.</p>	<p>15 minutos</p>	

Anexos.

1. Acta reporte actividades cuidado de equipos

Nombre de la actividad		
Fecha		
Duración de la instancia		
Modalidad	Presencial	
	Videollamada	
Descripción de la actividad		
Principales reflexiones		
Acuerdos y compromisos	Responsables	Fechas

2. Tabla "Manifestaciones individuales del desgaste".

Niveles	Preguntas orientadoras ²⁶	Manifestaciones
Físico	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente usted constantemente fatigado/a? • ¿Ha experimentado cambios físicos, tales como dolores musculares, de cabeza, tensión en la base del cuello o dificultades en el aparato digestivo? • ¿Cree usted que se enferma con mayor frecuencia? • ¿Ha presentado alteraciones del sueño que antes no estaban presentes? 	
Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Has experimentado indecisión o dificultad para tomar decisiones en tu entorno laboral o cotidiano? • ¿Has notado bajos niveles de concentración al realizar tus tareas o actividades diarias? • ¿Te has sentido desorientado/a o con problemas para organizar tus ideas o acciones? • ¿Has percibido una sensación de falta de control sobre tus pensamientos o respuestas ante situaciones? • ¿Has sentido que tu forma de pensar se ha vuelto más rígida o inflexible al afrontar desafíos o problemas? • ¿Has experimentado desorientación o dificultades para organizar tus ideas o acciones? 	
Emocional y psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siente irritabilidad y enojo con frecuencia? • ¿Reacciona con ira ante pequeños inconvenientes? • ¿Se siente deprimido/a por 	

²⁶ Las preguntas de este apartado se desarrollaron en base a la adaptación del cuestionario de autochequeo (Claramunt, 1999) realizado por el Programa de Apoyo a Víctimas (2022). Plan de Cuidado de Equipos 2022-2026 <https://www.apoyovictimas.cl/seguridadpublica/wp-content/uploads/2022/07/Plan-Cuidado-de-Equipos-PAV-2022-2026-1.pdf> y los niveles de desgaste propuestos por Daher, M., Rosati, A., Solimano, C., Sierpe, M., Morales, C., González, P., Palma, G., Del Río, A. & Manríquez, E. (2020). Conversatorio Cuidarnos en tiempos de crisis: Aportes para el bienestar de equipos que trabajan en el ámbito social. Santiago, Chile. <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1tTijXMALN0ed4xVWod-j7mSR1bTb2rOn>

	<p>largos periodos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha notado que a menudo siente mucha frustración en su trabajo? • ¿Se culpa o culpa a otras personas del equipo por la falta de logros en el trabajo? • ¿Se irrita fácilmente con las personas que piensan diferente de usted? • ¿A menudo desea cambiar de trabajo o abandonarlo? • ¿Se siente a menudo impotente frente a las personas que ayuda? • ¿Con frecuencia se siente solo/a y sin apoyo en su lugar de trabajo? • ¿Tiene la sensación de preocupación constante relacionada a aspectos laborales? 	
<p>Conductual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Presenta cansancio que va más allá de lo esperado según las labores realizadas? • ¿Siente que ha aumentado el consumo de drogas legales (tabaco y alcohol)? • ¿Has utilizado drogas ilegales o medicamentos no prescritos para sobrellevar las exigencias del trabajo? • ¿Has experimentado tartamudeo o imprecisión en tu forma de hablar durante situaciones laborales? • ¿Sueles reír de forma nerviosa o inapropiada durante conversaciones relacionadas con el trabajo? • ¿Has presentado temblores físicos en momentos de tensión o estrés laboral? • ¿Has sentido la necesidad de bostezar continuamente durante el horario laboral, incluso si has dormido lo suficiente? • ¿Has percibido impulsividad en tus decisiones o acciones relacionadas con el trabajo? • ¿Has notado que realizas tus 	

	actividades laborales con lentitud o fatiga constante?	
<p>Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Has notado que llegas tarde al trabajo con mayor frecuencia de lo habitual? • ¿Has experimentado ausencias en tu trabajo que puedan estar relacionadas con tu bienestar laboral? • ¿Te has dado cuenta de que trabajas muchas horas pero sientes que logras pocos avances? • ¿Has sentido una pérdida de entusiasmo o motivación hacia tus actividades laborales? • ¿Has sentido aburrimiento o contemplado la posibilidad de abandonar o cambiar de trabajo? • En general ¿Qué nivel de satisfacción tienes con tu trabajo? • ¿Has sentido que careces de apoyo o retroalimentación adecuada en tu entorno laboral? 	
<p>Social e interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Has notado que tiendes a aislarte de las personas en tu entorno laboral? • ¿Te has dado cuenta de que evitas nuevas informaciones o formas de trabajar diferentes? • ¿Has percibido que generas o te involucras en conflictos interpersonales en el trabajo? • ¿Has experimentado un aumento en la irritabilidad hacia tus compañeros de trabajo? • ¿Has sentido hostilidad o distanciamiento emocional hacia las personas a quienes está dirigida tu labor? 	
<p>Espiritual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Has sentido una sensación de vacío en relación con tu vida laboral o personal? • ¿Has experimentado dudas o cuestionamientos sobre tu vocación profesional? • ¿Has notado que has olvidado aquello que inicialmente te motivaba a comprometerte con 	

	<p>tu trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Te has sentido desalentado/a o con poca esperanza respecto al impacto positivo de ayudar a otras personas?• ¿Has percibido una pérdida de sentido o propósito en las actividades relacionadas con tu trabajo?• ¿Cree que su trabajo no vale la pena?	
<p>Si ha respondido afirmativamente a alguna de las preguntas anteriores, es importante que reflexione sobre sus necesidades personales, de manera que pueda realizar algunos cambios centrados en el autocuidado.</p>		



Programa de Prevención de las Violencias de Género

ANEXO 24: Cronograma de trabajo: Consejo Asesor Preventivo



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

CARTA GANTT - CRONOGRAMA DE TRABAJO - CONSEJO ASESOR PREVENTIVO (CAP) 2026

Objetivos del PPVG: "Contribuir a que las organizaciones sociales y educacionales de Chile cuenten con herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades".

Nombre de la organización:

Comuna:

Región:

Ejecutor:

AÑO 2026

Nº	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Programa de Prevención de las Violencias de Género														
1	Diagnostico Territorial													
2	Componente 1: Sensibilización y formación para prevenir las violencias de género													
3	Componente 2: Acompañamiento a organizaciones sociales y educativas para prevenir las violencias de género en sus comunidades:													



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

CARTA GANTT - CRONOGRAMA DE TRABAJO - CONSEJO ASESOR PREVENTIVO (CAP) 2026

Objetivos del PPVG: "Contribuir a que las organizaciones sociales y educacionales de Chile cuenten con herramientas para prevenir las violencias de género en sus comunidades".

Nombre de la organización:

Comuna:

Región:

Ejecutor:

ANO 2026

Nº	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre

GLOSARIO:

VG: Violencias de Género

PPVG: Programa de Prevención de las Violencias de Género.



Actividades a ejecutar por cada etapa.



SEGUNDO: Se deja constancia que la aprobación de las Orientaciones Técnicas 2026 del Programa Prevención de las Violencias de Género, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, no involucran recursos financieros del SernamEG.

TERCERO: Publíquese la presente resolución en el banner de transparencia del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y archívese en los registros que corresponda.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE



FELIPE DIAZ RAIN
DIRECTOR NACIONAL (S)
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada

Documento original disponible en: <https://sernameg.ceropapel.cl/validar/?key=23363056&hash=49858>