



Implementación de Políticas y Medidas de Igualdad de Género, año 2024

Reporte de seguimiento

**Observatorio de Violencias e Igualdad de Género
Dirección de Igualdad de Género (DIGEN)
Universidad de Chile**

Marzo 2025

Índice

Presentación.....	3
1. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS.	4
1.1. Estudiantes madres y padres	5
1.2. Equipamiento e infraestructura.....	7
1.3 Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado.....	7
1.4 Acceso de hijos/as de estudiantes a establecimientos JUNJI en campus universitarios.....	9
1.3. Acceso a becas de apoyo para estudiantes madres y padres de pregrado.....	10
1.4 Iniciativas de información y difusión de la Política de Corresponsabilidad Social del Cuidado.....	10
2. POLÍTICA DE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS E INSTRUCTIVO “MARA RITA”: RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS y/o NO BINARIAS.	11
2.3 Estudiantes de pregrado y diversidades sexo-genéricas.....	12
2.4 Actividades de sensibilización y reconocimiento diversidades y disidencias sexo-genéricas.....	13
2.5 Uso del Instructivo Mara Rita.....	13
3. POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	15
3.3 Plan de difusión, sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género y no discriminación.....	15
3.4 Atención y denuncias por acoso sexual y violencias de género.....	17
3.4.1 Denuncias ingresadas en la Dirección Jurídica de la Universidad.....	19
3.5 Personas denunciantes y denunciadas.....	20
4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UNIDADES LOCALES DE GÉNERO	22
4.3 Índice de institucionalización.....	23
5. CONSIDERACIONES FINALES	25

Presentación

La universidad de Chile asumió el compromiso de realizar cambios institucionales con el objetivo de avanzar en igualdad de género y no discriminación para lo cual implementa un conjunto de políticas de igualdad, ha creado organismos pertinentes y dispone de procedimientos, medidas e instancias con el fin de lograr la igualdad de género.

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), creado en el año 2020, realiza seguimiento de las políticas de igualdad de género y monitorea distintos ámbitos de la realidad universitaria con el fin de aportar al diseño y adecuación de políticas universitarias antidiscriminatorias.

Para cumplir adecuadamente estas funciones se realiza periódicamente el seguimiento de la implementación de las políticas, normativas y medidas en materia de igualdad de género y no discriminaciones vigentes en la Universidad, y del proceso de institucionalización de las Unidades Locales de Género (ULG), que son las responsables de su coordinación en las Facultades e Institutos.

A continuación, se presenta el informe anual de resultados del seguimiento para el año 2024, cuya elaboración es resultado de un trabajo colaborativo en el que se ha recopilado y sistematizado la información proporcionada por las Unidades Locales de Género (ULG) y por las Unidades Centrales como la Unidad de Investigaciones Especializadas (UIE), la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBE) y la Oficina de Atención del Acoso Sexual y Violencia de Género de la DIGEN. Agradecemos a todos/as los/as integrantes de estas unidades que conforman la Red de Pares del Observatorio su colaboración. El informe consta de cuatro apartados:

1.- Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias (R.E. 1073/2017), la que incluye el Reglamento de Corresponsabilidad Social en el Cuidado de hijas e hijos de Estudiantes (D.U. 003408/2018).

2.- Instructivo “Mara Rita” para el reconocimiento del nombre social para personas trans y no binarias (R.E 404/2018). En relación al reconocimiento de las diversidades sexo-genéricas, a finales del año 2023 el Senado Universitario aprobó la *Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género* (R.E. 01999/2023), la cual está en proceso de implementación respecto a las 6 líneas de acción que contempla.

3.- Política Universitaria para prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile (R.E. 1024/2017), con la aplicación del Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria¹ y del Modelo de Atención en esta materia.

4.- Institucionalización de las Unidades Locales de Género. Con el fin de lograr sustenta institucional y avanzar en la transversalización de género, desde el año 2018 se inicia la creación en Facultades e

Institutos de las Unidades Locales de Género. Actualmente todas las unidades académicas y el Hospital Clínico cuentan con Unidades o Direcciones de Género, contabilizando un total de 18.

1. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS.

Desde el año 2018 se implementa la Política de Corresponsabilidad Social para el Cuidado, la que contiene un conjunto de medidas, lineamientos, y normas orientadas a compatibilizar las responsabilidades de cuidado con actividades académicas y profesionales. A través de esta política, se reconoce el cuidado como una prerrogativa de las personas dependientes y de sus cuidadoras/es, velando porque estas tareas sean una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hombres y mujeres en los hogares.

La Política de Corresponsabilidad contiene cinco líneas de acción. Las dos primeras, materia de seguimiento de este informe, hacen referencia al cuidado de hijos/as de estudiantes y del personal universitario en salas cunas y jardines infantiles de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) instalados en campus universitarios; y la segunda, refiere al acceso a las medidas de corresponsabilidad social dispuestas en el Reglamento de Corresponsabilidad Social Estudiantil.

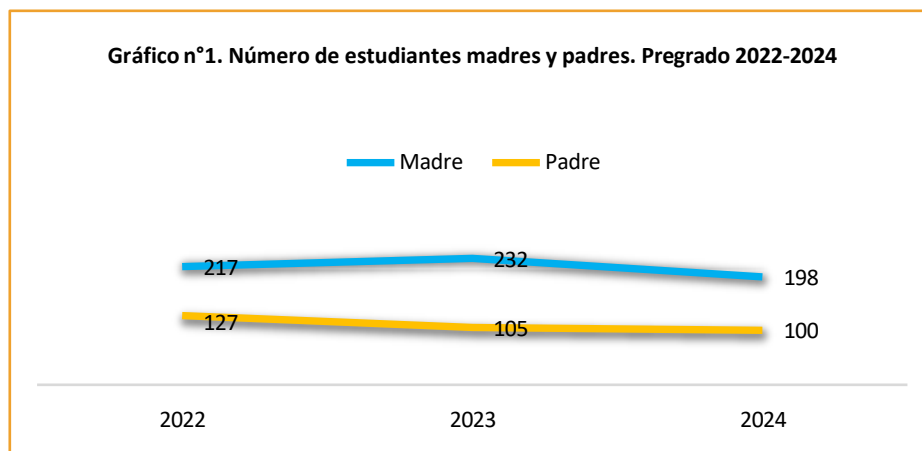
En consonancia con esta política, para garantizar la igualdad de oportunidades en el cuerpo académico, considerando los efectos de la maternidad y responsabilidades familiares en el desempeño profesional y académico, la Universidad : i) adecuo, a partir del año 2022, su normativa para los procesos de evaluación y jerarquización; ii) estableció el *“Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile”*; iii) definió nuevas rúbricas de evaluación académica para las Comisiones Locales de Evaluación Académica y la Comisión Superior de Evaluación. Estas medidas se han visto fortalecidas con el Programa de Mentorías implementado por la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) en el que han participado 10 Facultades.

Además, durante el año 2024, en el marco de la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados en Chile, la DIGEN participó en propiciar espacios de debate sobre la corresponsabilidad social en el cuidado contribuyendo a la política pública en esta materia, destacando su participación en tres actividades: junto con el Ministerio de Desarrollo Social y ONU-Mujeres fue parte del diálogo sobre educación superior acerca de las necesidades y expectativas sociales en torno a un Sistema Nacional de Cuidados; realizó el foro sobre *“Corresponsabilidad social y Cuidado: Iniciativas y propuestas*; y, propició el conversatorio sobre *“Crisis de los cuidados y su impacto en el trabajo de las mujeres”*.

1.1. Estudiantes madres y padres¹.

La Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE), considera a estudiantes madres y padres como un grupo prioritario, en tanto que son *“estudiantes comprometidos con la crianza y el cuidado de sus hijos, donde esta labor se entrelaza con la dedicación requerida para cumplir con los requisitos académicos representando un equilibrio desafiante y una potencial fuente de estrés producto de la sobrecarga de responsabilidades”*. La encuesta FOCES (Formulario de Caracterización Estudiantil) que aplica la DIRBDE proporciona desde el año 2018, información sobre estudiantes madres y padres. Esta herramienta contribuye al desarrollo de políticas y programas institucionales que apoyan la integración de los/as estudiantes de pregrado en la vida universitaria.

En la encuesta FOCES se registra para el año 2024 que 0,84% del estudiantado de pregrado son madres, padres o futuras/os madres/padres, (298 estudiantes), de los cuales el 66,4% son mujeres. Con respecto a años anteriores, se observa una ligera disminución de estudiantes con hijos/as, siendo este descenso más acusado en las mujeres, según refleja el gráfico n°1.

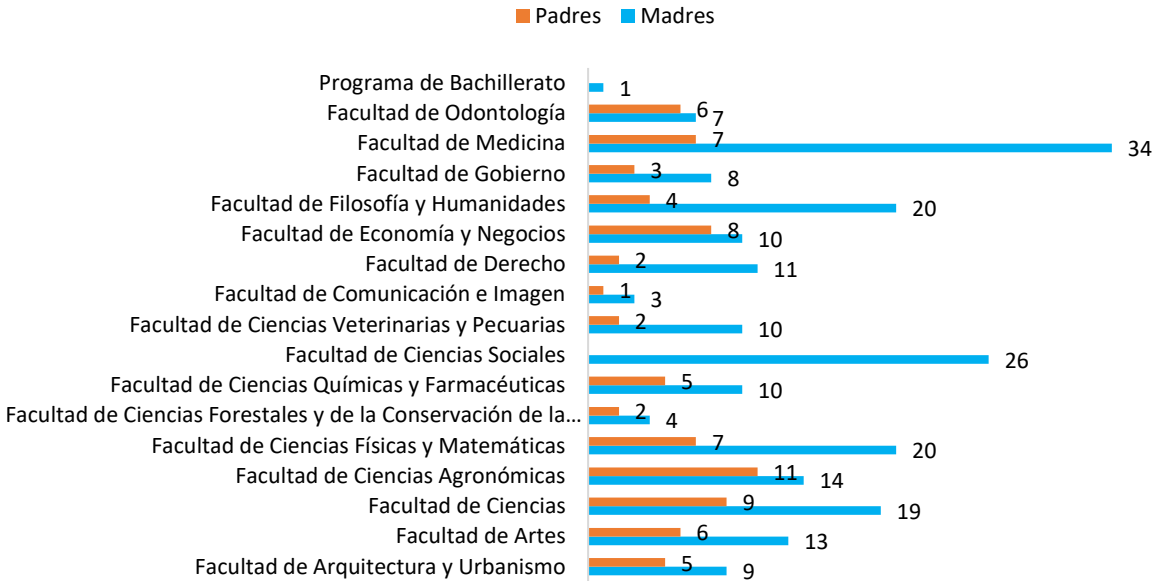


Elaboración propia. Fuente: Encuesta FOCES (DIRBE)

La distribución del estudiantado de pregrado madres y padres varía por Unidad Académica, observándose que casi el 50% se encuentran en las Facultades de Medicina, Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades y Ciencias Físicas y Matemáticas (gráfico n°2). Sin embargo, la concentración (número de estudiantes madres y padres según total de estudiantes por Facultad) permite observar una mayor concentración en las Facultades de Agronomía (2,3%), Ciencias (1,8%), Forestal (1,6%) y Odontología (1,5%) y menor concentración en las Facultades de Economía y Negocios, Comunicación e Imagen y en Ciencias Físicas y Matemáticas, donde no alcanzan el 0,4% del estudiantado, según se refleja en el gráfico n°3.

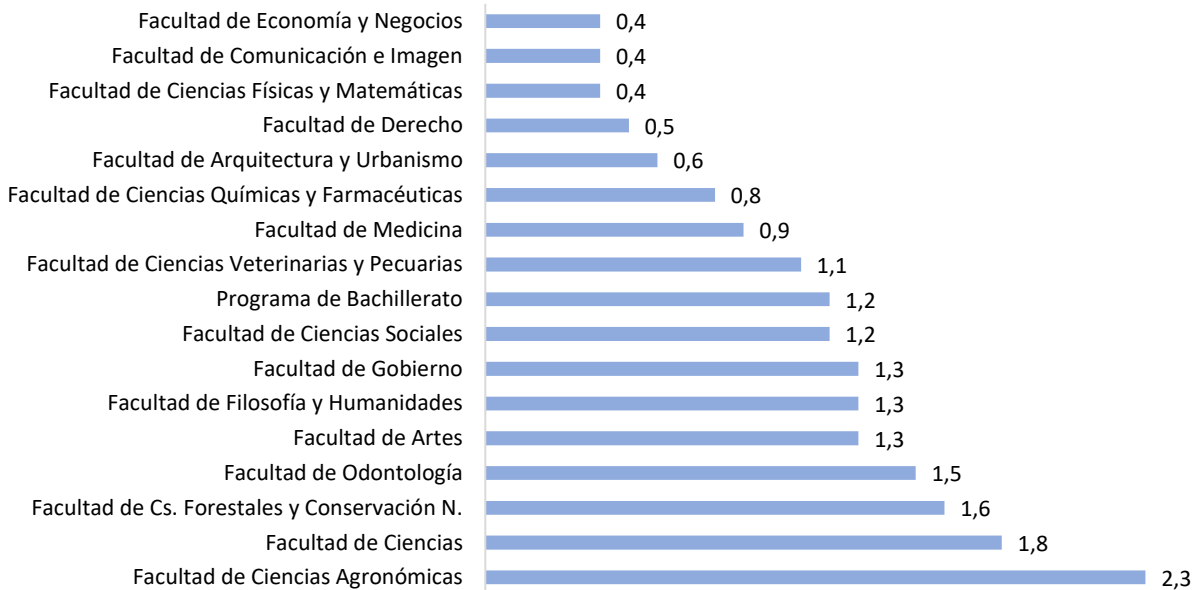
¹ Datos proporcionados por la encuesta FOCES (DIRBDE) están referidos a estudiantes de pregrado. Los datos sobre estudiantes madres y padres de postgrado son proporcionados por las Unidades Locales de Género.

Gráfico n°2. Distribución de estudiantes de pregrado madres y padres por unidad académica. 2024



Elaboración propia. Fuente: FOCES (DIRDBE)

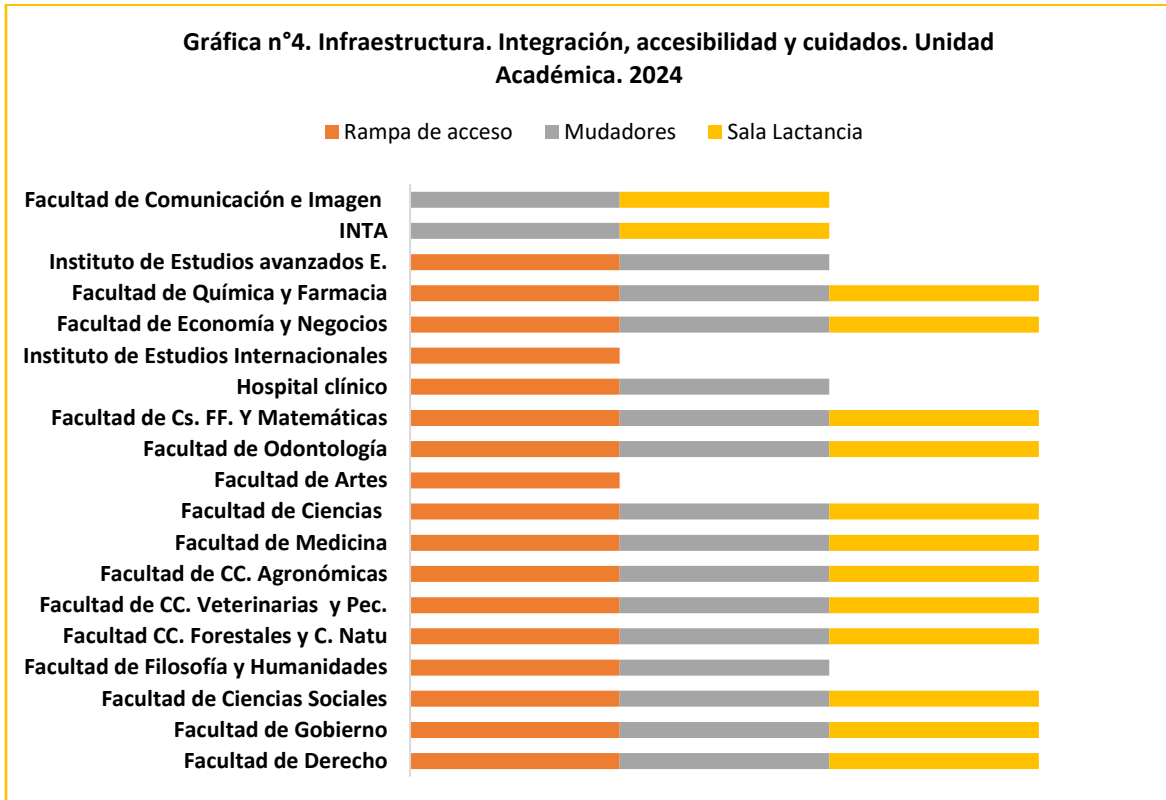
Gráfico n°3. Porcentaje estudiantes madres y padres por unidad académica. 2024



Elaboración propia. Fuente: FOCES (DIRDBE)

1.2. Equipamiento e infraestructura.

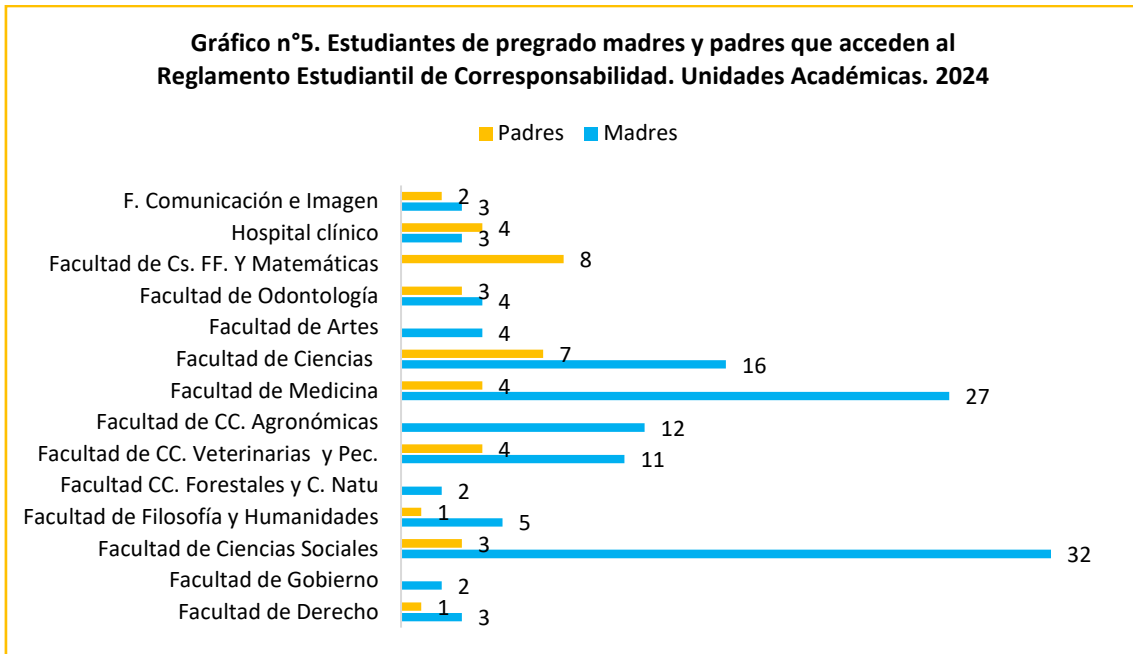
La implementación de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado ha contribuido a la adecuación de infraestructura para facilitar las tareas de cuidado de madres/madres (rampas de acceso, mudadores, salas de lactancia), observándose que el 92% de las Unidades Académicas y Administrativas disponen de este tipo de infraestructura y equipamiento. Sin embargo, aún se observan déficit en los Institutos, en el Hospital Clínico y en una de las sedes de la Facultad de Artes.



Elaboración propia. Fuente: ULG

1.3 Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado.

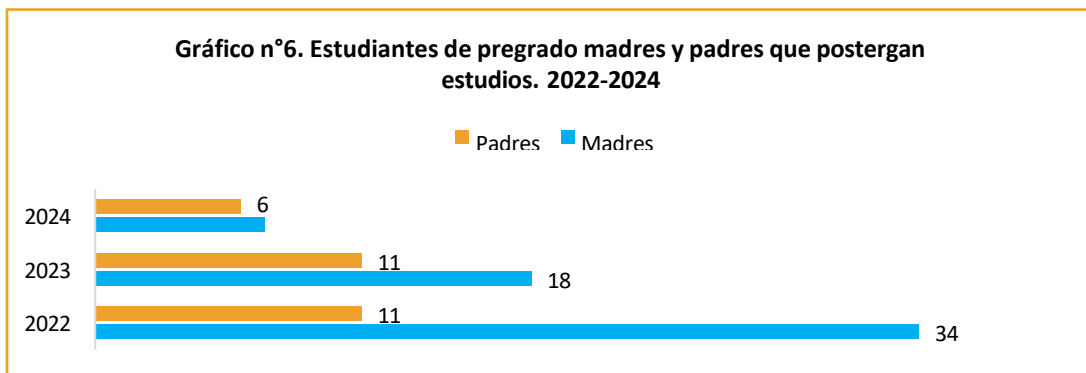
A lo largo del año 2024, de los 298 estudiantes de pregrado madres y padres, 174 (6 de cada 10) han accedido a medidas de corresponsabilidad social dispuestas en el Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad, las que han sido solicitadas en mayor medida por mujeres (70%), tendencia que se mantiene respecto a años anteriores. Las/os estudiantes que solicitan dichas medidas se encuentran en todas las Facultades, siendo más numerosas en las de Ciencias Sociales, Medicina, Ciencias y en las Facultades de Campus Sur.



Elaboración propia. Fuente: ULG

Las medidas solicitadas se concentran en “medidas de flexibilidad académica”, las que suponen algo más del 90%. Entre ellas, destacan la toma anticipada de ramos, la adecuación de las exigencias de asistencia, la reprogramación de trabajos y actividades de evaluación, entre otras.

Durante el año 2024, han solicitado postergación de estudios 13 estudiantes (7 madres y 6 padres) por razones de cuidados familiares, disminuyendo considerablemente el número de estudiantes que se acoge a esta medida respecto a años anteriores.



Elaboración propia. Fuente: ULG

En postgrado, durante el año 2024, las Unidades Locales de Género, informan del registro de 55 estudiantes madres y padres. 32 han accedido a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad, 64% son mujeres. En postgrado, también desciende el número de estudiantes que postergan estudios por motivo de cuidados familiares, contabilizándose un total de 7 (5 madres y 2 padres).

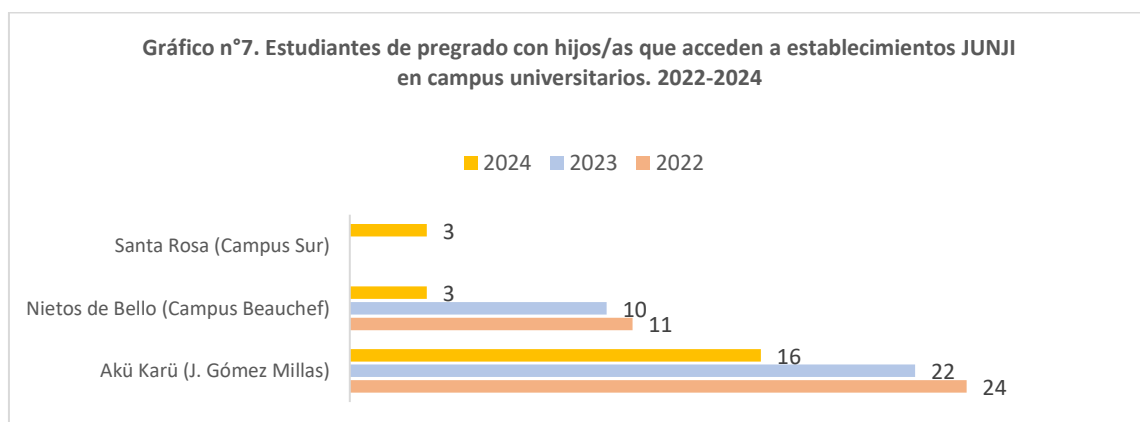
El porcentaje de mujeres estudiantes que solicitan medidas para conciliar tareas de estudios y de cuidados de hijos/as continúa siendo mayor que las solicitudes realizadas por estudiantes padres, sin embargo, se observa que la postergación de estudios en este último año no presenta diferencias significativas por sexo, aumentando ligeramente los estudiantes padres que se acogen a medidas de corresponsabilidad en el cuidado.

En general, se observa que el acceso de estudiantes al Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad ha aumentado progresivamente desde su aplicación y se ha logrado aplicar en todas las Unidades Académicas, lo que responde a una mayor difusión y conocimiento sobre estas medidas, así como a una mejor gestión de las medidas por parte de las Unidades Académicas.

1.4 Acceso de hijos/as de estudiantes a establecimientos JUNJI en campus universitarios.

En el año 2024, a los dos establecimientos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) en campus universitarios, Campus Beauchef con el “Jardín Nietos de Bello” y en el Campus Juan Gómez Millas, con el Akün Karü, se suma en Campus Sur el jardín “Santa Rosa”. A estos establecimientos tienen acceso preferente los/as hijos/as de estudiantes que cumplen con los requisitos establecidos por la JUNJI.

Durante el año 2024, 22 hijos/as de estudiantes y 19 hijos/as de funcionarias/os han asistido a estos establecimientos, con escasa variación respecto a años anteriores, aunque en los últimos años tiende a disminuir el número de hijos/as de estudiantes en salas cuna y jardines en campus universitarios.



Elaboración propia. Fuente: JUNJI

1.3. Acceso a becas de apoyo para estudiantes madres y padres de pregrado.

De los 298 estudiantes de pregrado madres y padres, 149 reciben algún tipo de beca interna, entre las que se encuentran la Beca de Apoyo Preescolar y la Beca de Apoyo parental que otorgas la DIRBEDE, estas últimas becas suman un total de 35 estudiantes.

La Beca de Apoyo Preescolar, está destinada a estudiantes regulares de pregrado con hijos/hijas preescolares a su cargo, con situación socioeconómica deficitaria y que no cuentan con alternativas de cuidado durante el horario en que desarrollan sus actividades académicas. Durante el año 2024, 31 estudiantes, mayoritariamente madres (90%), han accedido a esta beca.

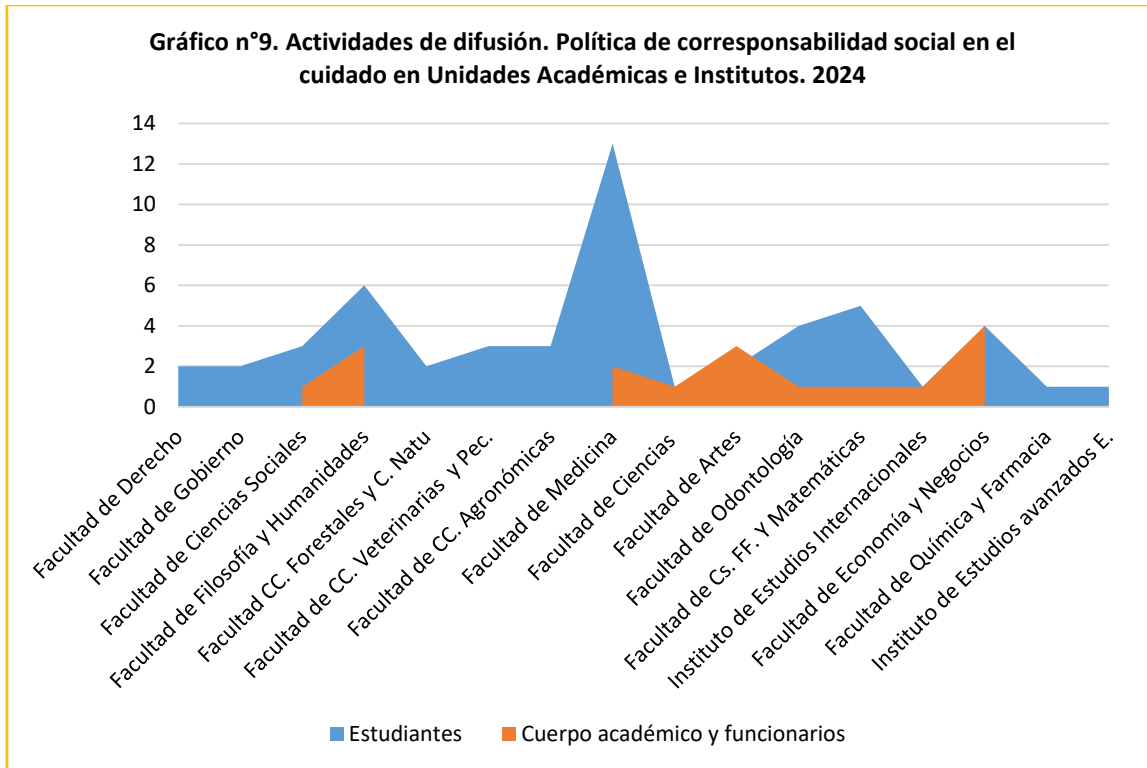
A través de la Beca de Apoyo Parental se entrega apoyo económico a estudiantes de pregrado con hijos/as en edad escolar (6 a 12 años) que presentan antecedentes de enfermedad crónica o permanente, o en situación de discapacidad, generando gastos mensuales que no pueden ser cubiertos por el grupo familiar y que no cuenten con alternativas de cuidado en el horario que deben desarrollar sus actividades académicas. A esta beca han accedido durante el año 2024, 4 estudiantes (2 madres y 2 padres).

1.4 Iniciativas de información y difusión de la Política de Corresponsabilidad Social del Cuidado.

A lo largo del año 2024 las Unidades Locales de Género, en colaboración con las Unidades de Bienestar Estudiantil de la Facultades e Institutos, han realizado un gran número de actividades para informar y difundir la Política de Corresponsabilidad Social y el Reglamento estudiantil en esta materia (gráfico 9).

Las acciones realizadas se concentran fundamentalmente en información entregada a través de mails masivos, redes sociales, página web de cada Unidad Académica, así como la realización de talleres dirigidos a estudiantes, así como a integrantes del cuerpo académico y funcionarios/as.

El mantener la difusión de estas medidas dispuestas en la Universidad contribuyen a sensibilizar en torno al valor de la corresponsabilidad social en el cuidado, igualdad de género y la transformación de estereotipos sociales y culturales.



Elaboración propia. Fuente: ULG

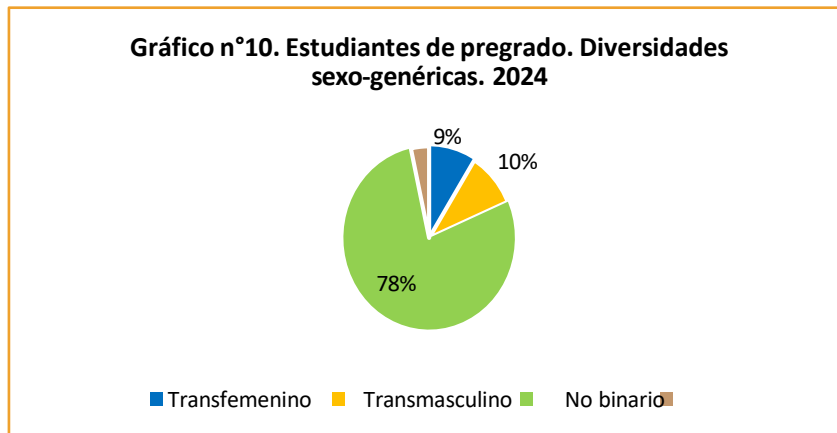
El uso extendido de la normativa estudiantil para la corresponsabilidad tiene relación con la difusión de las medidas disponibles y con las actividades de sensibilización sobre las responsabilidades de las tareas de cuidado como un derecho. Según la densidad de las actividades de difusión realizadas, es posible observar que se difunde el Reglamento Estudiantil en todas las Unidades, sin embargo, no en todas las Facultades se realizan actividades de difusión para el cuerpo académico y el cuerpo de funcionarios ni para estudiantes de postgrado (gráfico 9).

2. POLÍTICA DE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS E INSTRUCTIVO “MARA RITA”: RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS y/o NO BINARIAS.

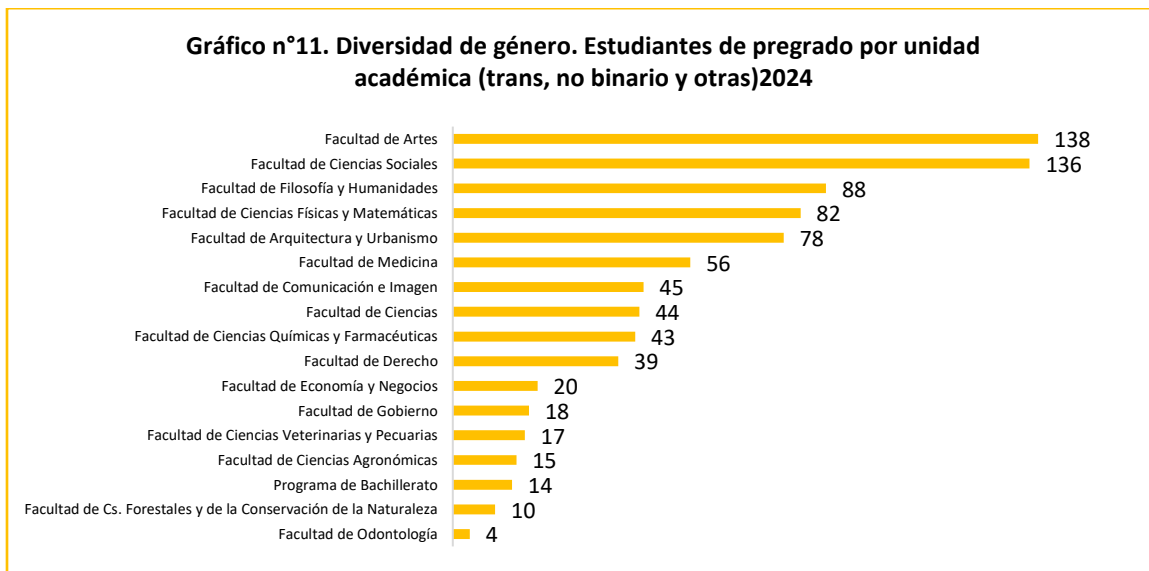
A finales del año 2023 el Senado Universitario aprobó la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género, cuya elaboración es producto de un proceso participativo que contó con la colaboración de la Secretaría de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (SEDISGEN). Esta política tiene como objetivo reconocer las diversidades sexo-genéricas, así como atender las discriminaciones y violencias que afectan a las personas de las comunidades LGTBQ en el contexto universitario, estableciendo medidas enfocadas a erradicar los prejuicios y desarrollar acciones antidiscriminatorias.

2.3 Estudiantes de pregrado y diversidades sexo-genéricas.

La encuesta FOCES incluye información autoreportada sobre identidad de género en estudiantes de pregrado. Para el año 2024, se registran 847 estudiantes de diversidades sexo-genéricas (2,7%, del total de estudiantes de pregrado), aumentando respecto a registros anteriores. Del total de estudiantes de la comunidad LGTBQ, el 78% declara identidad de género no binaria y un 19% transgénero. Son estudiantes que se distribuyen por todas las Unidades Académicas, con mayor presencia en las Facultades de Artes, Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades, Física y Matemáticas, Arquitectura y Medicina.



Elaboración propia. Fuente: FOCES (DIRDBE)



Elaboración propia. Fuente: FOCES (DIRDBE)

2.4 Actividades de sensibilización y reconocimiento diversidades y disidencias sexo-genéricas.

A lo largo del año 2024 se han registrado 94 actividades realizadas en las Unidades Académicas con el fin de reconocer, visibilizar y erradicar la discriminación hacia la comunidad LGBTQ. En estas iniciativas destacan la realización de talleres, encuentros, concursos de microcuentos, diseño y distribución de afiches, coloquios literarios, izamiento de la bandera de la diversidad, conformación de mesas triestamentales, difusión de la política de diversidades y disidencias. Estas actividades han sido más numerosas en aquellas Facultades donde se concentra mayor participación de la comunidad LGBTQ. Además, se realizó el seminario “Diversidades sexuales y de género: reflexiones desde la educación superior”.



Elaboración propia. Fuente: ULG

2.5 Uso del Instructivo Mara Rita.

A través de la aplicación del Instructivo Mara Rita, se promueve el trato igualitario y la no discriminación reconociendo el uso del nombre social de las personas trans y/o no binarias, que estudian o trabajan en la Universidad. Permite utilizar el nombre social en registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas para efectos internos, en ámbitos curriculares, extracurriculares y laborales, en virtud del respeto a su identidad de género. Esta normativa fue aprobada en el año 2018 y actualizada en el año 2021².

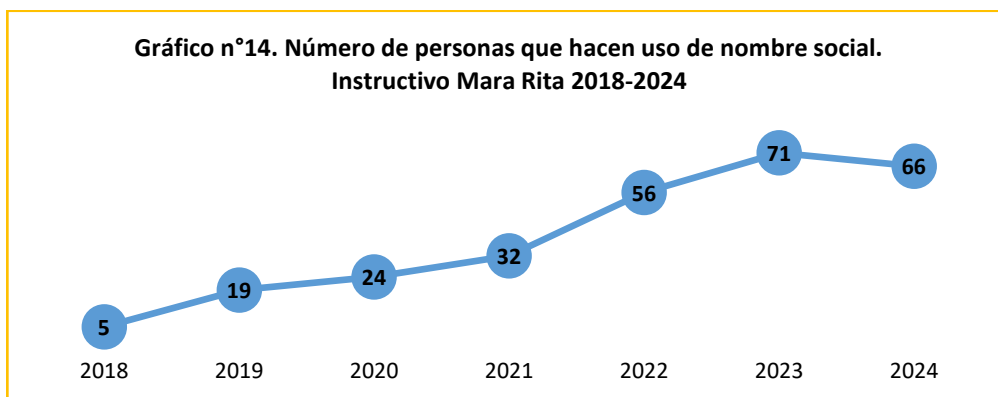
² Universidad de Chile, Circular n° 39426 del 23 de junio de 2021

A lo largo del año 2024, un total de 66 personas registraron su nombre social en la Universidad, 98,5% corresponden a estudiantes y 1,5% a personas del cuerpo de funcionarios. Las solicitudes de estudiantes se distribuyen en 13 Facultades y en el programa de Bachillerato, con mayor concentración en las áreas de Ciencias Sociales, Humanidades y Arte.



Elaboración propia. Fuente: DIGEN

Desde la entrada en vigencia del Instructivo Mara Rita en 2018, un total de 273 integrantes de la comunidad universitaria, mayoritariamente estudiantes, han hecho uso del cambio de nombre social, manteniéndose la tendencia del ejercicio efectivo de este derecho.



Elaboración propia. Fuente: DIGEN

Asimismo, durante el año 2024 se observa un mayor nivel de cumplimiento de los tiempos establecidos para la gestión de las solicitudes (presentación de solicitud, resolución, notificación a la persona solicitante y aplicación). Así, 60 solicitudes se realizaron dentro del periodo de tiempo establecido (39 días hábiles), lo que corresponde a un 91% de cumplimiento, considerando además que 2 solicitudes presentadas en el mes de diciembre se encontraban en proceso de tramitación cuando fue entregada la información.

3. POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

Desde el año 2017 la Universidad dispone de la Política para Prevenir el Acoso Sexual³. De manera sistemática y permanente se implementa un programa de medidas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y la violencia de género a través del *Modelo de Atención del Acoso Sexual, la Violencia de Género y la Discriminación Arbitraria por motivos de Género*. Este Modelo se aplica mediante una red articulada que garantiza la coordinación entre las Facultades e Institutos (Red de Primera Acogida), Oficina de Atención de la DIGEN, Dirección de Salud Estudiantil (VAEC) y Unidad de Investigaciones Especializada (DIRJU), así como con organismos públicos cuando se requiere. Este Modelo permite una atención y acompañamiento especializado a las personas afectadas de la comunidad universitaria en los ámbitos socio-jurídico y psicológico, cumpliendo con la normativa establecida en la ley n°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

3.3 Plan de difusión, sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género y no discriminación.

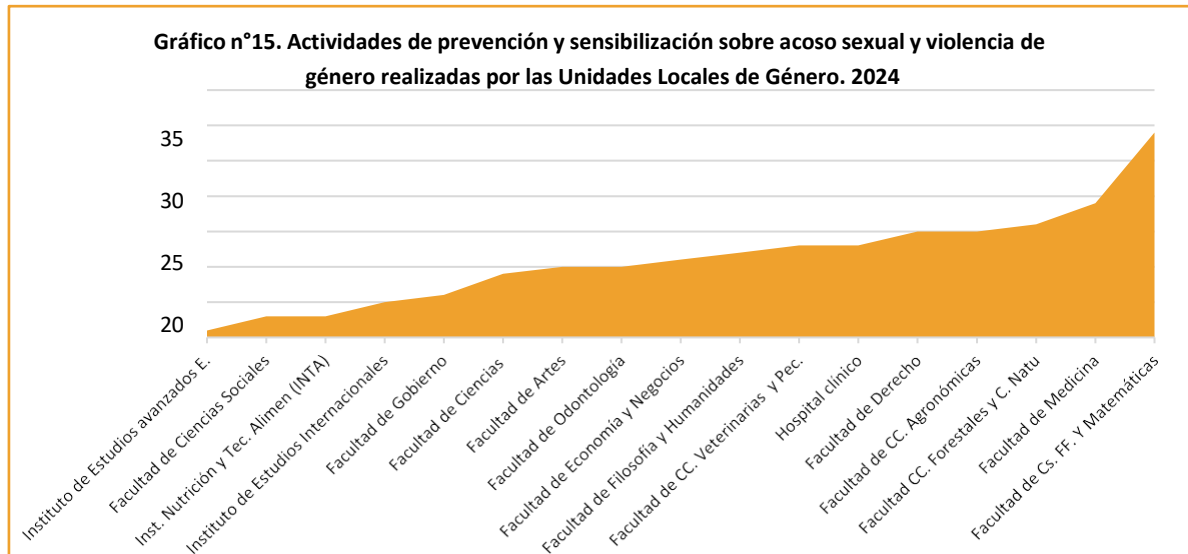
Durante el año la Oficina de Atención de la DIGEN ha realizado 30 actividades de difusión y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género, en colaboración con las Unidades Locales de Género y con instancias estudiantiles, registrándose una participación de 848 personas.

También, en materia de sensibilización y prevención destacan la realización de dos actividades: la conmemoración del *Día contra la violencia hacia la mujer* (25 de noviembre) motivo por el cual se desarrollaron un conjunto de actividades durante todo el mes en los distintos campus universitarios; y, por otro lado, la realización de un concurso de reels, dirigido a estudiantes, en el que participaron 1.700 personas a través de su visualización y votación para elegir a los/as ganadores/as.

Además, las Unidades Locales de Género han reportado la realización de 190 actividades destinadas a

³ Política Universitaria para la prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile (R.E. 1024/2017)

difundir la Política de Prevención del Acoso sexual en las Unidades Académicas, con un promedio de 10 actividades por unidad, lo que da cuenta del mantenimiento de este tipo de acciones en la Universidad tales como ferias, distribución de material informativo impreso, campañas en redes sociales, conversatorios, talleres.



Elaboración propia. Fuente: ULG

En materia de capacitación en prevención del acoso sexual, se han realizado 6 talleres registrando una participación de 155 personas de la comunidad universitaria. Adicionalmente, se ha realizado el curso de inducción e-learning (15 horas), gestionado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) en colaboración con la DIGEN, dirigido a nuevos funcionarios/as que se incorporan a la Institución con una participación de 190 personas pertenecientes a todas las Unidades Locales y Centrales, lo que representa una participación del 55% respecto a la convocatoria del curso.

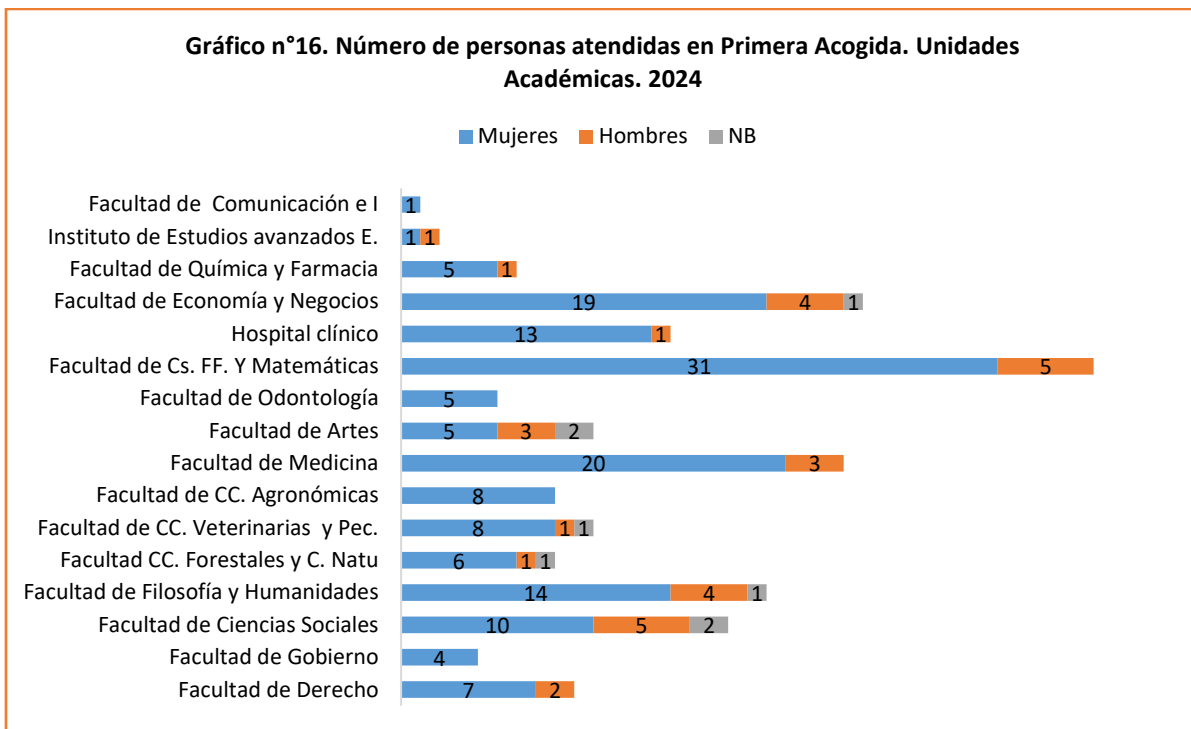
TABLA N° 1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN EN ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO. OFICINA DE ATENCIÓN DIGEN.

N° DE ACTIVIDADES	Actividades	N° participantes
30	Actividades de difusión y sensibilización (en colaboración con Unidades Locales de Género)	848
1	Concurso de Reels para estudiantes con motivo de prevenir la violencia contra la mujer (Día contra la violencia hacia la mujer, 25 de noviembre)	1.700
6	Talleres de capacitación en prevención del acoso sexual y laboral	155
1	Curso e-learning en prevención del acoso sexual. Inducción para nuevos funcionarios/as que ingresan a la Universidad	190
TOTAL		2.893

Elaboración propia. Fuente: DIGEN

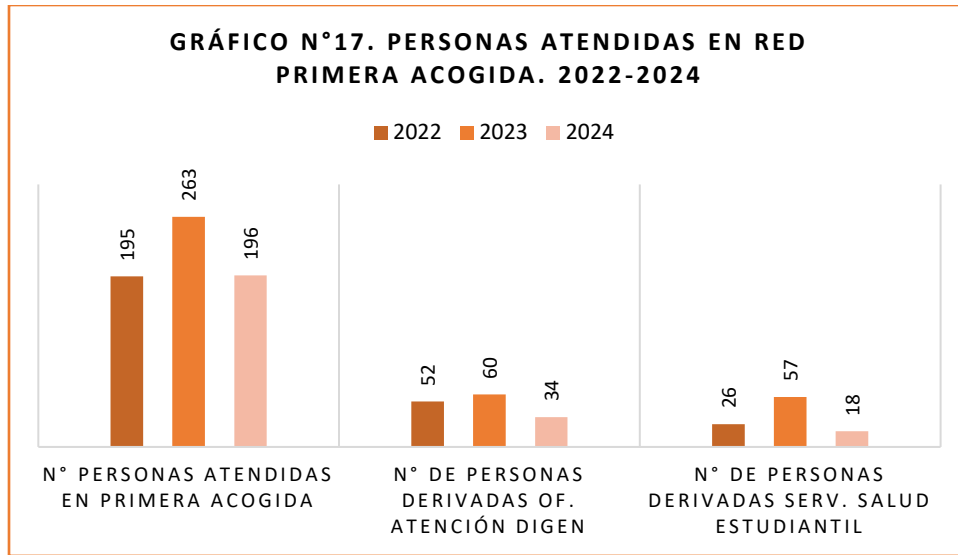
3.4 Atención y denuncias por acoso sexual y violencias de género.

La Red de Primera Acogida, integrada por profesionales de todas las Unidades Académicas, atendió durante el año a 196 personas (80% son mujeres, 15,8% hombres y 4,2% personas no binarias). En todas las Unidades Académicas se ha solicitado información y atención en materia de acoso sexual, violencia de género y no discriminación. Las personas que han solicitado atención en Primera Acogida se han concentrado en mayor medida en Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios, Medicina, Filosofía y Humanidades y Ciencias Sociales (gráfico n°16).



Elaboración propia. Fuente: ULG

De las 196 personas atendidas en Primera Acogida en Unidades Locales, 34 fueron derivadas a la Oficina de Atención del Acoso Sexual de la DIGEN para recibir orientación y acompañamiento socio-jurídico y 18 personas fueron derivadas a la Dirección de Salud estudiantil. Comparativamente con años anteriores, disminuye el número total de personas que han solicitado atención en Primera Acogida.

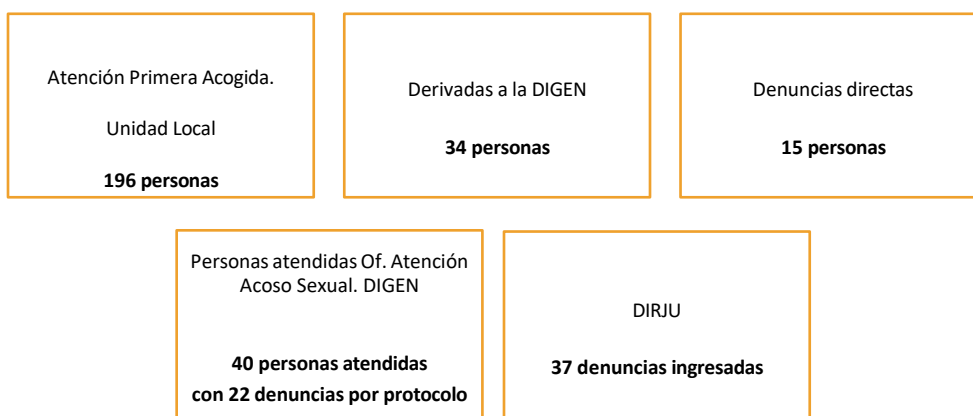


Elaboración propia. Fuente: ULG

Por otra parte, en la Oficina de Atención del Acoso Sexual de la DIGEN fueron atendidas un total de 40 personas que solicitaron orientación y/o acompañamiento socio-jurídico, de las cuales 22 (55%) de las personas atendidas presentaron denuncia en la DIRJU.

La Dirección de Salud Estudiantil a lo largo del año 2024 atendió un total de 29 personas afectadas por acoso sexual y/o violencia de género y discriminación, y además acogió a 19 estudiantes en la línea socioeducativa.

Tabla n°2. Resumen: Atenciones en Primera Acogida y Oficina de Atención Acoso Sexual (DIGEN). Año 2024

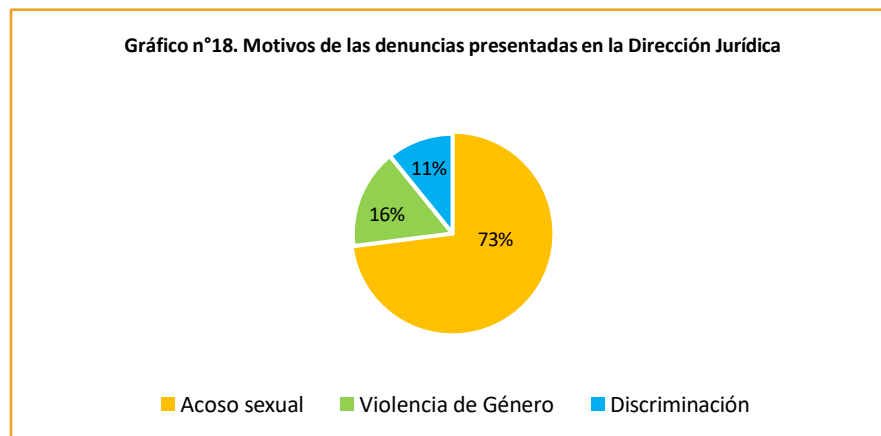


Comparativamente con el año 2023, se observa una disminución de las personas que solicitaron atención en la Red de Primera Acogida y en la Oficina de Atención del Acoso Sexual en la DIGEN, así como también disminuyó el número de personas que presentan denuncia por acoso sexual, violencia y/o discriminación en la Dirección Jurídica de la Universidad. Si bien los datos pueden ser comparados con años anteriores, la disminución de las atenciones solicitadas y la disminución de las denuncias no permiten hablar sobre una disminución de la violencia y discriminación de género en la Universidad.

En el año 2024 se presentó el estudio sobre prevalencia del acoso sexual en la Universidad de Chile, donde se observaron 25 prácticas sexistas (acoso sexual, violencia de género y conductas impropias), concluyendo que estas conductas son extendidas y de baja intensidad y “que cuando acontecen su recurrencia es escasa, aunque parte del mismo es acumulativo. Hay grupos que experimentan más frecuentemente acoso sexual y prácticas relacionadas: la diferencia en la exposición de las personas depende del cruce entre generaciones, la pertenencia estamental y el género. Están mucho más expuestas las mujeres, las generaciones más jóvenes y, muy especialmente, las estudiantes de pregrado” (p. 67)⁴.

3.4.1 Denuncias ingresadas en la Dirección Jurídica de la Universidad.

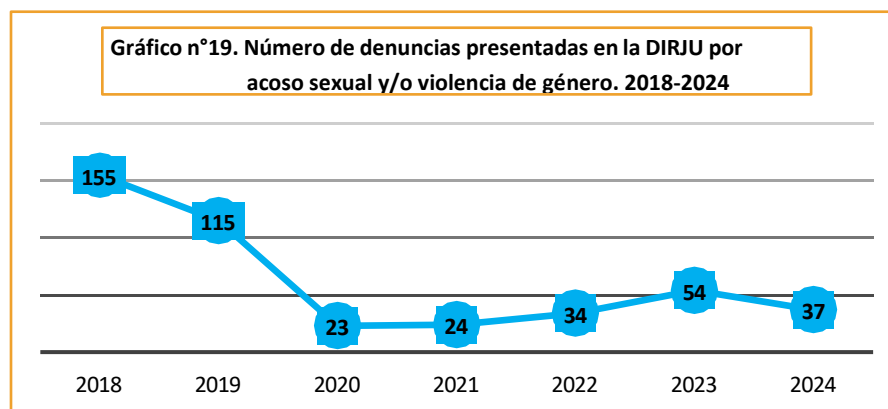
Como ya se ha señalado, durante el año 2024, comparativamente con años anteriores (gráfico n°18), disminuye el número de denuncias ingresadas a la Dirección Jurídica de la Universidad, las que suponen para este año un total de 37 denuncias ingresadas. Del total de denuncias ingresadas, 27 son por acoso sexual, 6 por violencia de género y 4 por discriminación, sin variaciones significativas respecto a los motivos de denuncias de los años precedentes.



Elaboración propia. Fuente: DIRJU

⁴ DIGEN (2024). Informe sobre acoso sexual universitario. Universidad de Chile, 2022

En el gráfico n°19 se registra el total de denuncias por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación desde el año 2018. Esta serie temporal, se inicia con más de cien denuncias por año, las que descienden considerablemente en un contexto de pandemia y paralización de las actividades académicas presenciales (2020 y 2021). Tras el retorno a la normalidad de las actividades universitarias, en el año 2022, las denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género aumentan sin alcanzar el volumen inicial, con una variación interanual que no permite observar una tendencia clara. Por otra parte, hay que considerar que en la Universidad, en los años considerados, han aumentado el número de actividades de prevención y difusión del protocolo, junto con una mayor efectividad en la aplicación del Modelo de Atención, por lo que la comunidad universitaria tiene mayor información sobre el acoso sexual, violencia de género y sobre las medidas dispuestas para atender estas situaciones.



Elaboración propia. Fuente: DIRJU

3.5 Personas denunciantes y denunciadas.

Mayoritariamente las personas que han presentado denuncias por acoso sexual, violencias y discriminación de género, son mujeres (9 de cada 10 denuncias), situación inversa respecto a las personas denunciadas, donde el 90% son hombres. Los datos evidencian que las mujeres son las principales víctimas del acoso sexual y violencia de género, como hecho reiterativo en relación con los datos observados en los informes de años anteriores⁵.

⁵ Informes del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género para los años 2021, 2022 y 2023

Por estamento universitario (gráfico n° 20), poco más de la mitad de las denuncias afectan al estamento estudiantil (54%), seguido por el estamento de funcionarios/as (36%) y en menor medida afecta al estamento académico (10%).

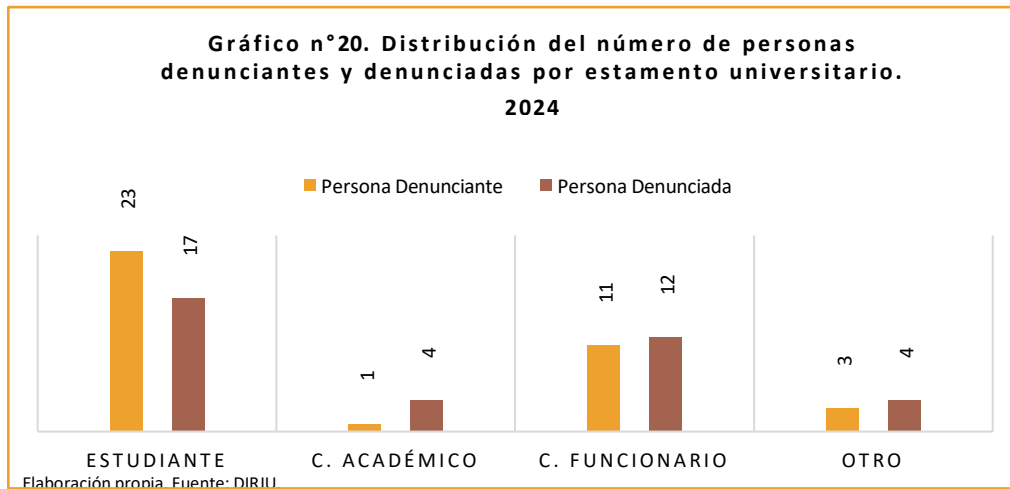


TABLA N°3. PORCENTAJE DE PERSONAS DENUNCIADAS Y DE PERSONAS DENUNCIANTES POR ESTAMENTO UNIVERSITARIO. 2024

ESTAMENTO UNIVERSITARIO	Persona Denunciante		Persona Denunciada	
	Total	%	Total	%
ESTUDIANTIL	23	60,5	17	45,9
ACADÉMICO	1	3,6	4	10,8
FUNCIONARIO	11	28,9	12	32,4
OTROS (EXTERNOS)	3	7,0	4	10,9

Elaboración propia. Fuente: DIRJU

Comparativamente con las denuncias registradas el año 2023, el estudiantado continúa siendo el estamento que más denuncias presenta (77,8% en 2023 y 60,5% 2024) y el que más denuncias recibe, siendo este estamento el que concentra en mayor medida las prácticas de acoso sexual y violencia de género.

En cuanto al estamento funcionario, aumenta respecto al año 2023, el número de personas denunciantes y denunciadas; mientras que el estamento académico recibe más denuncias de las que presenta, sin variación significativas respecto a años precedentes.

4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UNIDADES LOCALES DE GÉNERO

La conformación de Direcciones, Oficinas o Unidades de Género a nivel local, se orienta a sostener y asegurar la implementación de las políticas de igualdad en las diversas unidades académicas y de gestión universitaria. Así para el año 2024 todas las Facultades e Institutos disponen de Unidades Locales de Género (ULG), a las que se suma el Hospital Clínico. De esta forma se contabilizan un total de 18 ULG, considerando que Campus Sur, que reúne a tres Facultades, dispone de una Unidad Local de Género. Estas Unidades se han fortalecido en el tiempo, realizando un trabajo destacado en la implementación de medidas antidiscriminatorias vigentes en la Institución.

Las ULG tienen distintas denominaciones (unidad, oficina, dirección) y dependen técnica y administrativamente de distintas instancias: la mayoría (11) están adscritas al Decanato de las Facultades o Dirección de los Institutos y el resto se distribuye entre la Dirección de Asuntos Estudiantiles (2), la Dirección Académica y las Vicedecanaturas. Esta posición en la estructura administrativa y de gestión universitaria se relaciona con el nivel de incidencia que tienen en la implementación de las políticas de igualdad de género en la Universidad.

TABLA N°4. UNIDADES LOCALES DE GÉNERO POR FACULTAD O INSTITUTO

FACULTAD	NOMBRE UNIDAD DE GÉNERO	DEPENDENCIA
Arquitectura y Urbanismo	Subdirección de género y Diversidad	DAE
Arte	Oficina de género y diversidades	Decanato
Ciencias	Unidad de Igualdad de Género, Diversidad Sexual e Inclusión	Decanato
C. Agronómicas C. Forestales y C. N. C. Veterinarias y P.	Oficina de Género y Diversidades	DAE
Ciencias Físicas y Mat.	Dirección de Diversidad y Género	Decanato
C. Químicas y Farmacia	Oficina de Igualdad de Género y Diversidades (biestamental)	Decanato
Ciencias Sociales	Oficina de Género	Dir. Académica
Comunicación e Imagen	Oficina de Género	Decanato
Derecho	Oficina de Atención de Género	Vicedecanato
Economía y Negocios	Oficina de Género y Diversidad Sexual (OGDIS)	Decanato
Filosofía y Humanidades	Dirección de Género y Diversidades Sexuales (DIGENDIFIL)	Decanato
Gobierno	Unidad de Equidad Inclusión y Género	Sin definir
Medicina	Dirección de Igualdad de Género (DIGEN Salud)	Decanato
Odontología	Oficina de Igualdad de Género e inclusión OFIGEN	Decanato
Hospital Clínico	Dirección General del Hospital	
INSTITUTOS		
Estudios Avanzados en Educación	Comisión de Género	Comisión ad hoc
Estudios Internacionales	Unidad de Género	Dirección
Nutrición y Tecnología en la alimentación (INTA)	Comisión de Género	Dirección

Elaboración propia. Fuente: ULG

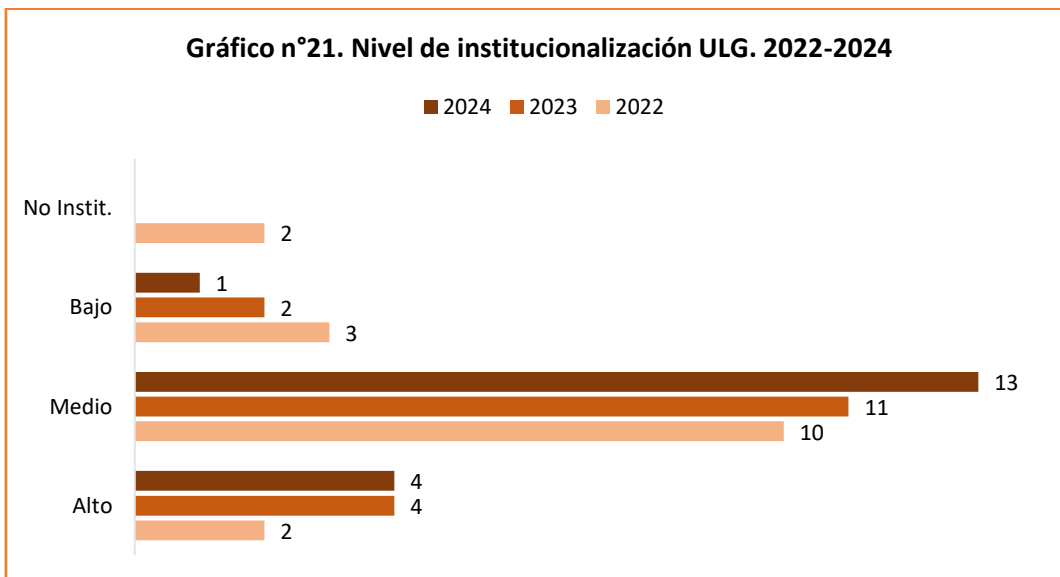
4.3 Índice de institucionalización.

Con el propósito de observar el proceso de instalación y desarrollo de las Unidades Locales de Género, se aplica el *Índice de Institucionalización*, compuesto por 9 indicadores relativos a su posición, conformación, posición y recursos disponibles. A cada indicador se le otorga una categoría nominal (Sí o No) con un valor asociado (1 corresponde a sí; 0 corresponde a no). Los valores obtenidos permiten distinguir entre nivel alto de institucionalización (8 a 9 puntos), nivel medio (5 a 7) y nivel bajo (3 a 4 puntos). Entre 0 y 2 puntos, se considera que la ULG aún no está institucionalizada.

Tabla n°5. Índice de Institucionalización de Unidades Locales de género

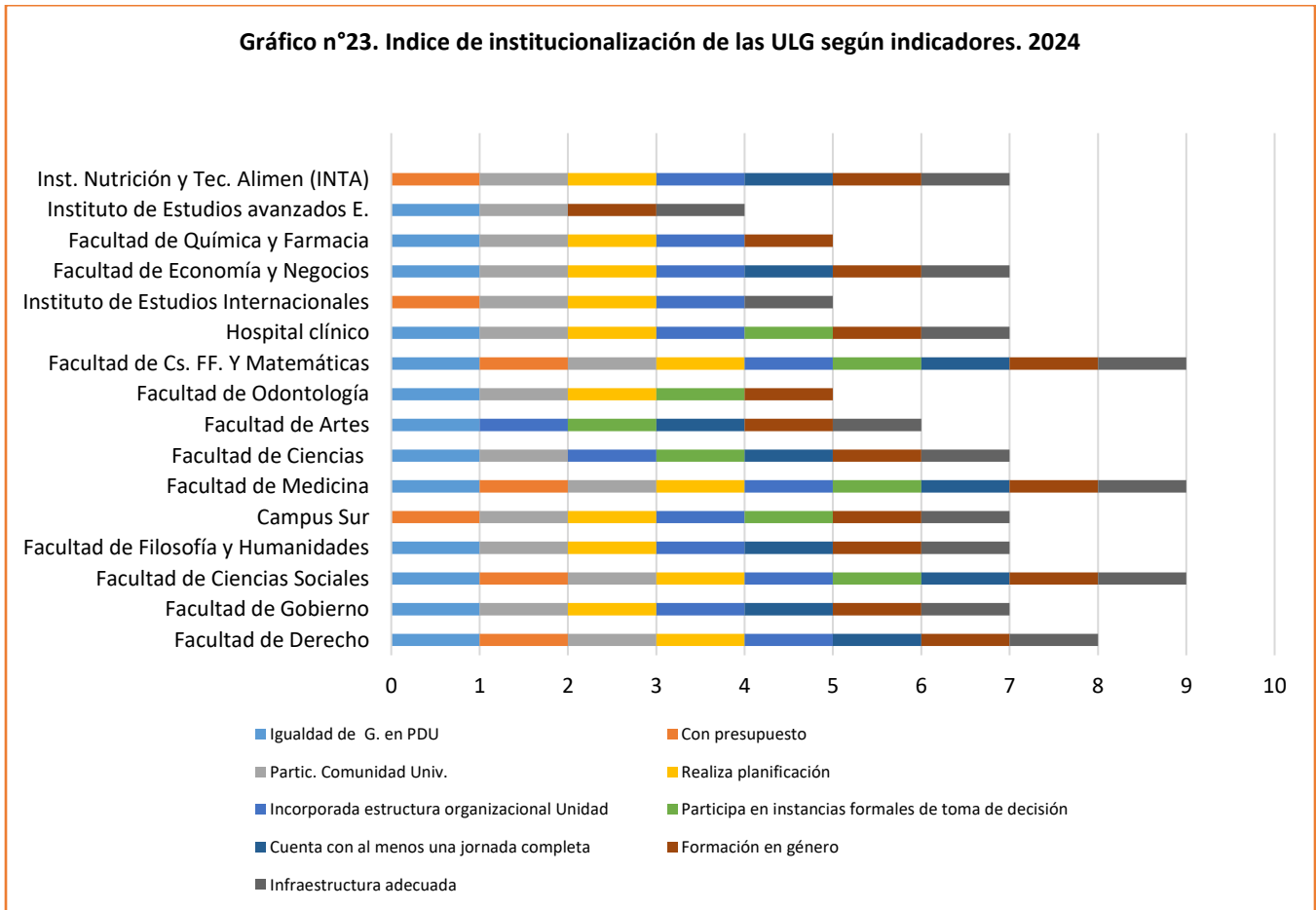
La igualdad de género incorporada al Plan de Desarrollo Estratégico de la Facultad/Instituto
 Cuenta con presupuesto asignado para cumplir sus funciones.
 Existen instancias de participación de la comunidad universitaria en las políticas y medidas de igualdad de género.
 Tiene planificación anual o semestral.
 Cuenta con infraestructura y equipamiento adecuado.
 Cuenta con al menos una jornada completa equivalente.
 Al menos una persona del equipo tiene formación en género.
 Está incorporado en la estructura organizacional de su unidad.
 Participa en instancias formales de toma de decisiones de su Unidad Académica.

El *Índice de institucionalización* ha permitido observar desde el año 2019 como paulatinamente va aumentando el nivel de institucionalización de las ULG. De esta forma, para el año 2024, se alcanza un nivel promedio de institucionalización de 6,8 puntos, situándose la mayoría en un nivel medio- alto (94%).



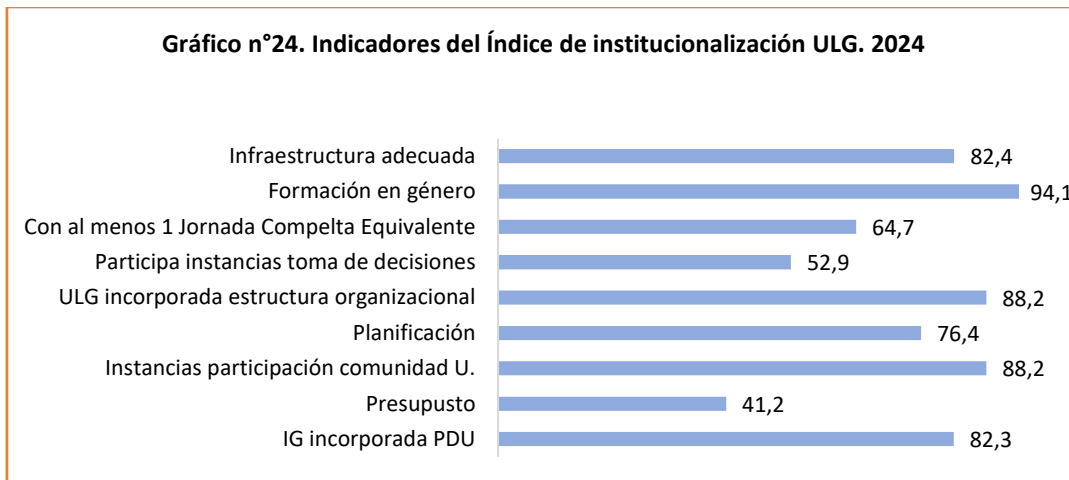
Elaboración propia. Fuente: ULG

Si bien el *Índice de Institucionalización* de las ULG muestra un proceso de fortalecimiento de las mismas, también permite observar diferencias importantes en su nivel de desarrollo, según los distintos indicadores observados.



Elaboración propia. Fuente ULG

Se observan que los aspectos más críticos en el desarrollo de las Unidades Locales de Género son la disposición de recursos (económicos y humanos), la participación en instancias de toma de decisiones y la disposición de un plan de trabajo anual, por lo que se hace necesario atender estas debilidades con el fin de contribuir a la implementación efectiva de la Política de Igualdad de Género en toda la Universidad.



Fuente: ULG. Elaboración propia

Si bien todas las ULG desarrollan actividades y medidas contenidas en las diferentes políticas de igualdad de género y no discriminación, tal y como se da cuenta en este informe, 6 Facultades están implementando el Modelo Sello en estándares de igualdad de género y no discriminación (FACSO, Cs Físicas y Matemáticas, Medicina, Economía y Negocios, Derecho, y Filosofía y Humanidades), por lo que están desarrollando planes específicos de trabajo y cumpliendo metas para avanzar en la transversalización de la igualdad de género en sus Unidades, lo que constituye un logro importante.

5. CONSIDERACIONES FINALES.

En este informe se recogen los resultados de la implementación de políticas universitarias antidiscriminatorias que se desarrollan en la Universidad. A lo largo del año 2024 se evidencia la continuidad y fortalecimiento de un trabajo sistemático en la realización de actividades y en la aplicación de medidas orientadas a garantizar la igualdad y no discriminación de género. En este sentido, se han ampliado los procesos de transversalización de la igualdad de género, observándose un mayor afianzamiento institucional de las Unidades Locales de Género siguiendo los lineamientos entregados por la Política de Igualdad de Género.

La Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado se está implementando en todas las Unidades Académicas de manera sostenible, manteniéndose la tendencia respecto al acceso de estudiantes madres y padres a las medidas de corresponsabilidad social en el cuidado tales como el acceso de hijos/as a establecimientos JUNJI en campus universitarios, a becas internas y a medidas de flexibilidad académica. No obstante, es necesario mantener acciones de difusión del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad, para estudiantes de pregrado y postgrado; continuar realizando actividades para sensibilizar y formar sobre el valor social de la corresponsabilidad de las tareas de cuidado en todas las Unidades Académicas; y mejorar el registro sistemático sobre el número, distribución y acceso de los/as estudiantes de postgrado a las medidas de corresponsabilidad social en el cuidado.

En cuanto a la implementación de la Política de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia de Género, se han ampliado y mejorado las medidas de prevención y atención de las personas afectadas por acoso sexual la violencia de género, manteniéndose una adecuada coordinación entre los mecanismos institucionales encargados de ejecutar el Modelo de Atención, con una consolidación de la Red de Primera Acogida, que brinda atención y acompañamiento oportuno. Se aprecia una mayor eficacia y ampliación en las actividades de difusión, sensibilización y capacitación desplegadas en la Universidad; en el desempeño de la Unidad de Investigación Especializada de la Dirección Jurídica; en el trabajo desarrollado por las ULG, y en la coordinación entre la Oficina de Atención de la DIGEN con la Red de Primera Acogida. Se requiere mejorar la información sobre la duración y tramitación de los procesos de investigación, particularmente en cuanto a mejorar la comunicación e información oportuna con las personas denunciantes.

Si bien el número de denuncias por acoso sexual durante el año 2024 disminuye respecto al año anterior, este registro no permite constatar una disminución de la violencia de género en la Universidad. Sin embargo, sí se puede apreciar una mejor coordinación y eficacia en la implementación del Modelo de Atención del Acoso Sexual, la Violencia de Género y la Discriminación Arbitraria por motivos de género en cuanto a atención oportuna, actividades de difusión y sensibilización y talleres de capacitación en prevención de la violencia de género. No obstante, sería necesario considerar la información y análisis que arroja el estudio realizado sobre prevalencia del acoso sexual en la Universidad de tal forma de adecuar y ampliara las actividades de formación, capacitación y difusión en torno a la prevención de la violencia de género y discriminación y particularmente del acoso sexual.

Además, la aplicación del Instructivo Mara Rita, que permite el reconocimiento de nombre social a personas trans y no binarias, se ha mantenido su difusión y fácil acceso, contribuyendo a promover una cultura antidiscriminatoria y de respeto de las identidades de género, constatándose mejoras en su tramitación y aplicación.

Si bien en la Universidad se observa un aumento de estudiantes de pregrado de diversidades sexo-généricas, se carece de información de diversidad de género para estudiantes de postgrado, integrantes del estamento académico y de funcionarios/as. Aprobada la Política de Diversidades y Disidencias de género, se requiere disponer de medias específicas para su implementación.

El seguimiento a los procesos de instalación y desarrollo de las Unidades Locales de Género (ULG) durante el año 2024, arroja, por un lado, el sustentamiento de estas Unidades y avances en los niveles de institucionalización. Sin embargo, aún se observan diferencias importantes en los niveles de desarrollo y consolidación de las ULG por Unidades Académicas, lo que se podría convertir en una dificultad para avanzar en la igualdad de género en la Institución. Este aspecto requiere reflexionar sobre las necesidades observadas en el fortalecimiento institucional de las ULG de tal forma que se cuente con las condiciones institucionales requeridas para avanzar en planes locales de igualdad de género. En general, se hace necesario dotar a las Unidades de recursos económicos y recursos humanos que permitan desplegar un conjunto de medidas y actividades que contribuyan a la transversalización de género en cada Unidad Académica.

La generación de información es necesaria para abordar los problemas de desigualdades de género y observar y realizar mejoras al proceso de implementación de las políticas de igualdad. En este sentido, durante el año 2024, en la Universidad se inició el proceso de autoevaluación institucional lo que contribuyó a mejorar la desagregación por sexo de la información institucional. Aun así, se hace necesario disponer de estudios específicos, por ej. sobre las diversidades sexo genéricas, sobre género y cuidados, entre otras.

La implementación de las políticas de igualdad en la Universidad nos permite advertir la complejidad del proceso de transversalización en igualdad de género y no discriminación y la lentitud en el desarrollo del mismo, particularmente dado por los mecanismos de articulación y colaboración adecuada para el logro de los objetivos propuestos. En este sentido, en la Universidad se ha logrado un andamiaje institucional importante que permite instalar y sostener acciones y medidas progresivas en materia de igualdad de género; pero, al mismo tiempo, se percibe que los compromisos y prioridades respecto a la igualdad de género son disímiles en cuanto a la participación y compromiso de las diferentes áreas y unidades involucradas. Es por ello, que se hace necesario aunar esfuerzos para superar las desigualdades de género en todos los ámbitos del quehacer universitario y asegura el ejercicio de derechos y el acceso equitativo de recursos políticos, económicos y simbólicos para todas, todos y todes quienes integran la Universidad de Chile.

