



Implementación de políticas y medidas de igualdad de género

Reporte de Seguimiento Segundo Semestre de 2021

Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, Dirección de Igualdad de Género

Abril de 2022

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	3
POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS	4
1. Solicitudes de medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado	4
1.1 Solicitudes a medidas del Reglamento	5
1.2 Estudiantes que solicitaron medidas	6
1.3 Medidas solicitadas	8
2. Infraestructura para el cuidado de niños y niñas	9
2.1 Unidades académicas y administrativas con infraestructura para el cuidado	9
2.2 Tipo de infraestructura disponible	10
3. Programa de Corresponsabilidad Parental (DIRBDE)	12
“INSTRUCTIVO MARA RITA” RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS	13
Solicitudes de uso de nombre social	13
Solicitudes de uso de nombre social gestionadas a través de la Oficina de Atención de la DIGEN	13
POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE	15
1. Procesos de investigación en materia de acoso sexual	15
Denuncias	15
2. Atenciones Oficina DIGEN	16
INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNIDADES DE GÉNERO LOCALES (primer semestre 2021)	17
1. Caracterización de Unidades de Género Locales	17
2. Índice de Institucionalización	18
Consideraciones Finales	21

PRESENTACIÓN

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) de la Universidad de Chile tiene como propósito generar información sistemática y monitorear distintos aspectos de la realidad universitaria respecto de violencias y condiciones de igualdad de género, con el fin de aportar al diseño de políticas universitarias antidiscriminatorias y hacer seguimiento a las políticas existentes¹.

Con este objetivo, el Observatorio realiza seguimiento a la implementación de políticas y medidas universitarias en materia de género, y de los procesos de institucionalización de las unidades de género locales (facultades e institutos). Este seguimiento contribuye, además, al proyecto de Certificación en Estándares de Igualdad de Género, “Sello Genera Igualdad”, desarrollado por la Universidad en conjunto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El presente documento contiene los resultados de este proceso para el período correspondiente al segundo semestre 2021. Para su elaboración se utilizó información proporcionada por la “Red de Pares” del Observatorio, integrada por representantes de unidades académicas y centrales, y por unidades responsables de iniciativas en materia de género²; instancia que es fundamental para sistematizar información y realizar seguimiento a la implementación de las políticas universitarias de género.

El documento que se presenta a continuación se estructura en cuatro capítulos: a) implementación de la Política de Corresponsabilidad Social; b) implementación del Instructivo Mara Rita que permite el reconocimiento de Nombre Social para Personas Trans; c) antecedentes relativos a la Política para Prevenir el Acoso Sexual; y d) avances en los procesos de institucionalización de las unidades de género de facultades e institutos.

¹ Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, DIGEN (2020). “*Diseño Técnico Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, 2020*”.

² Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE) - Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, Servicio Médico y Dental (SEMDA), Dirección de Asuntos Académicos (DAA) - Vicerrectoría de Asuntos Académicos, del y de la Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género.

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

La “Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias” (2017) forma parte del compromiso que ha adquirido la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su participación en el quehacer universitario. Este compromiso reconoce el cuidado como una prerrogativa de quienes lo requieren y de sus cuidadoras/es, velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y, en todos ellos, asumida entre hombres y mujeres³.

1. Solicitudes de medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado

El Reglamento de Corresponsabilidad Social tiene por objetivo asegurar a las y los estudiantes madres y padres y futuras madres y padres, condiciones de corresponsabilidad social en el cuidado de sus hijas e hijos que les permitan desarrollarse adecuadamente en la vida universitaria y cumplir con los requisitos establecidos en los respectivos programas de estudio, conciliando sus actividades académicas y sus responsabilidades familiares⁴. Para ello establece un conjunto de medidas:

1. Instalación de salas cunas y jardines infantiles de JUNJI en campus universitarios con acceso preferente a hijos(as) de estudiantes, personal académico y de colaboración.

2. Reglamento estudiantil de corresponsabilidad social en el cuidado de niños(as).

3. Normativas para la equidad de género en la evaluación y jerarquización académica.

4. Análisis del fenómeno de maternidad y paternidad en la Universidad para futuras medidas de corresponsabilidad social.

5. Normativas para facilitar el cuidado de familiares con enfermedades graves.

³ Dirección de Igualdad de Género (2017) “Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias”; pág. 10.

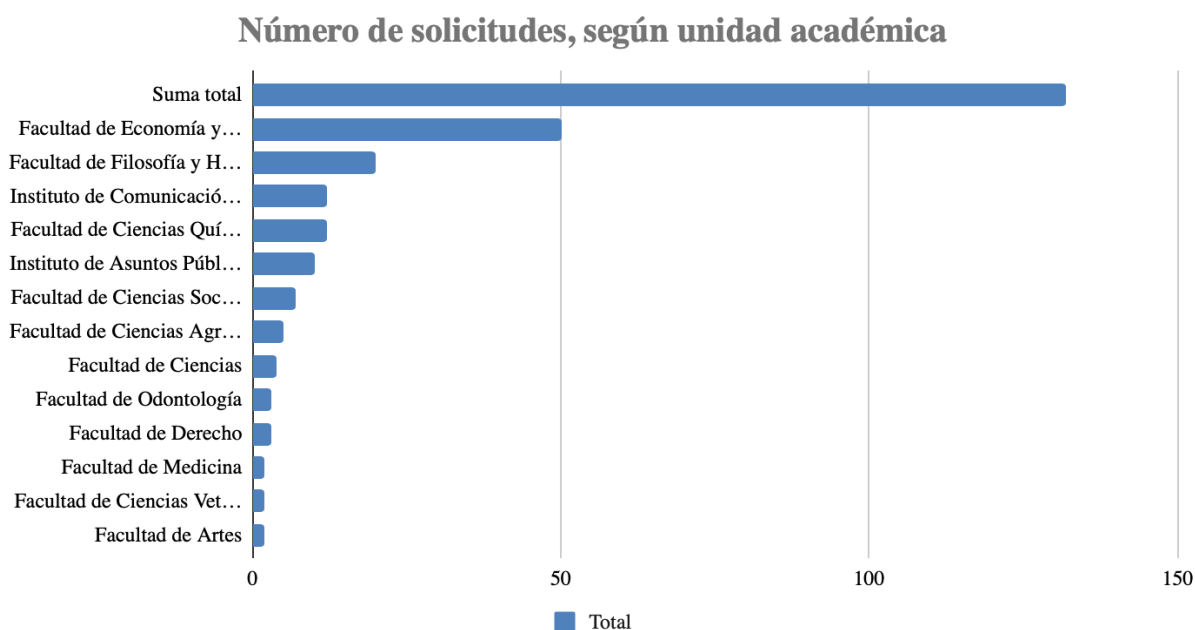
⁴ Reglamento de Corresponsabilidad, Título I, Art.1

1.1 Solicitudes a medidas del Reglamento⁵

Durante el segundo semestre de 2021, 108 estudiantes solicitaron medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad.

El Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad está siendo implementado en dos tercios de las unidades académicas (66%), lo que da cuenta de los avances en la institucionalización de la normativa, a tres años de su creación⁶.

La mayor parte de las solicitudes se concentran en la Facultad de Economía y Negocios, seguida por la Facultad de Filosofía y Humanidades, tal como se presenta en el siguiente gráfico.



⁵ De acuerdo a la información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

⁶ 15 de enero de 2018, Decreto Exento N°003408.

⁷ Instituto de Estudios Internacionales, Instituto de Nutrición y Tecnología en Alimentos, y la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza.

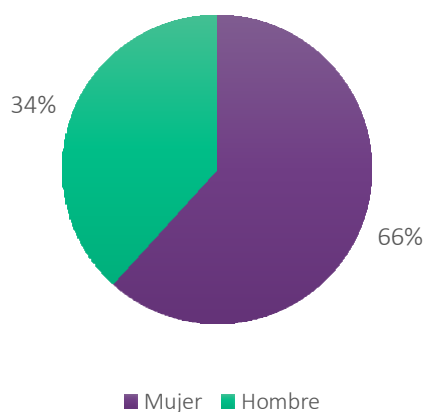
⁸ Respecto de otras 3 unidades no se dispone de información para el período. Esta información está siendo gestionada por las Unidades Académicas, a fin de ser incorporada al presente informe de seguimiento.

Las solicitudes han sido aprobadas por las unidades académicas, es decir, los y las estudiantes madres y padres de la Universidad, cumpliendo con los criterios definidos en la normativa, están accediendo al ejercicio de sus derechos para conciliar labores de estudio y de cuidados en la universidad. Los datos indican que, del total de solicitudes realizadas, se han aprobado cerca del 98%.

1.2 Estudiantes que solicitaron medidas

Como se plantea en el apartado anterior, 108 estudiantes madres y padres de la Universidad realizaron solicitudes para acceder a medidas del reglamento durante el segundo semestre de 2021. Las solicitudes fueron realizadas mayoritariamente por mujeres (66% versus 34% de hombres). En el periodo anterior, los porcentajes de hombres y mujeres que solicitan las medidas es similar, lo que da cuenta que no hay variaciones significativas y el cuidado continúa siendo una actividad principalmente de mujeres.

Estudiantes que solicitaron medidas del Reglamento de Corresponsabilidad según sexo



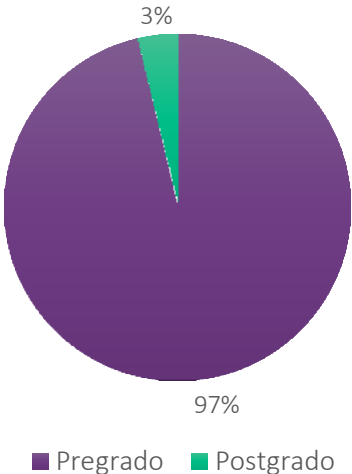
Frente a estas cifras surge la inquietud por aquellos/as estudiantes que, siendo madres y padres o futuros madres y padres durante 2020, no postulan a las medidas del Reglamento. Se requiere

⁹ En 2020, el 67% de las personas solicitantes fueron mujeres, mientras que el 33% hombres.

profundizar este aspecto para identificar posibles motivos que incidan en esta materia (por ejemplo, el nivel de conocimiento sobre la Política) y diseñar estrategias que apunten al mayor uso de la normativa, reforzando la corresponsabilidad social como principio y el cuidado como derecho.

En su mayoría (97%) las personas solicitantes cursan programas de pregrado. El número de estudiantes de postgrado que acceden a derechos establecidos en el reglamento sigue siendo bajo (3%); situación que debe ser analizada para definir estrategias de difusión de la política y del reglamento en particular, de modo de fortalecer su implementación en los programas de postgrado. Así también, tal como lo manifestó la Red de Pares del Observatorio, se mantiene la necesidad de revisar el proceso de difusión, registro y seguimiento de las solicitudes en postgrado¹⁰.

Estudiantes de pregrado y postgrado que solicitaron acceso a medidas del reglamento de corresponsabilidad



Por lo tanto, en relación al tipo de estudiantado que está accediendo a las medidas del Reglamento de Corresponsabilidad se presentan como desafíos indagar y generar estrategias para aumentar el uso del Reglamento por parte de estudiantes madres y padres y futuros madres y padres, para promover el ejercicio de sus derechos, poniendo especial atención en lo que ocurre a nivel de postgrado.

¹⁰ Esta observación fue realizada por la Red de Pares del Observatorio en la jornada de presentación y retroalimentación del reporte 2020, realizada el día 7 de mayo de 2021.

¹¹ Respecto de las otras 3 personas solicitantes, no se dispone de información respecto del estado de su solicitud.

1.3 Medidas solicitadas

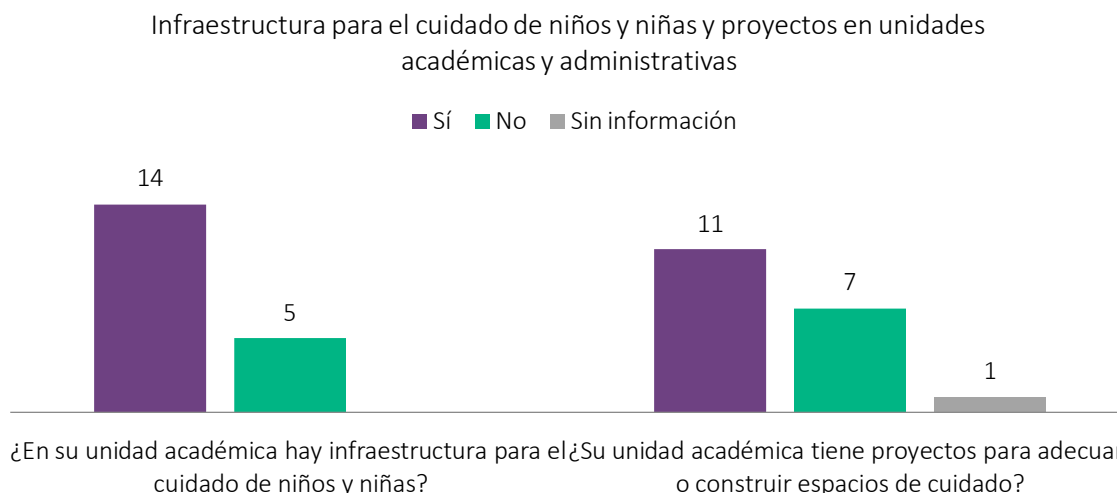
Del total de medidas solicitadas, el 90% son '*medidas de flexibilidad académica*'. Este tipo de derechos de corresponsabilidad social, se ha ido constituyendo como medidas a las cuales están accediendo estudiantes madres y padres para compatibilizar sus estudios con períodos de gestación y tareas de cuidado, posibilitando prioridad en la toma de asignaturas y actividades curriculares, interrupción anticipada de determinados ramos exigencia de porcentaje de asistencia menor al fijado en asignaturas o actividades curriculares o justificación de determinadas inasistencias, reprogramación de trabajos no presenciales u otras formas de flexibilización en la rendición de evaluaciones, y otras que defina la respectiva escuela.

2. Infraestructura para el cuidado de niños y niñas

Mediante la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado la Universidad se ha comprometido a asegurar infraestructura adecuada para el cuidado de niños(as) a fin de facilitar las tareas de cuidado y el desplazamiento de madres y padres con sus hijas(os) al interior de la institución. Unidades académicas y administrativas han ido incorporando equipamientos e infraestructura, tales como lactarios, mudadores, accesibilidad para coches, u otras que resulten pertinentes para estos fines. Así también, la Universidad se ha comprometido a que las obras o construcciones nuevas de edificios académicos contemplen equipamiento e infraestructura mínima para labores de cuidados¹². Estos desafíos han sido retomados en el marco del proceso de certificación de estándares en igualdad de género, Sello Genera Igualdad¹³.

2.1 Unidades académicas y administrativas con infraestructura para el cuidado

Al 2021, 11 facultades e institutos cuentan con algún tipo de infraestructura y/o equipamiento para facilitar el cuidado de niños y niñas, lo que equivale aun 61% de las unidades académicas.



Entre 2019 a la fecha dos nuevas unidades académicas han incorporado este tipo de infraestructura y/o equipamiento. Además, en 2021 comenzó a funcionar la sala cuna y Jardín Infantil Ayun Karu en el Campus Juan Gómez Millas, otorgando acceso para el cuidado a unidades académicas que no disponían anteriormente de este tipo de infraestructura¹⁴. Junto con ello, la Torre XV de Servicios Centrales ha instalado mudadores en sus baños y se está evaluando la instalación de una sala de lactancia.

¹² Ver: Universidad de Chile avanza en infraestructura para corresponsabilidad social en el cuidado. Disponible en: <https://www.infraestructura.uchile.cl/post/universidad-de-chile-avanza-en-infraestructura-para-corresponsabilidad-social-en-el-cuidado>

¹³ El proceso de certificación de estándares en igualdad de género, Sello Genera Igualdad contempla 8 dimensiones, una de las cuales corresponde a la de corresponsabilidad. Entre las metas asociadas a esta dimensión se encuentra la de aseguramiento de infraestructura y equipamiento para las labores de cuidado en unidades académicas y administrativas [<https://direcciondegenero.uchile.cl/generaigualdad/>].

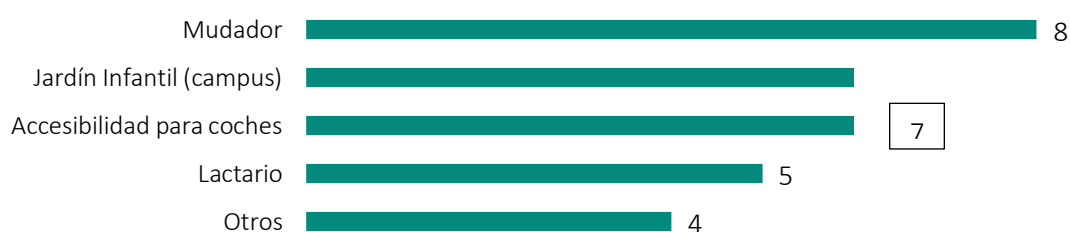
¹⁴ Facultad de Artes y Facultad de Filosofía y Humanidades.

La situación sanitaria del país, y las consecuentes limitaciones económicas para las unidades, ha sido reconocida como un obstáculo para avanzar en estas materias; no obstante, se dispone de proyectos a nivel local para construir y/o adaptar este tipo de espacios de cuidado durante los próximos períodos¹⁵.

2.2 Tipo de infraestructura disponible

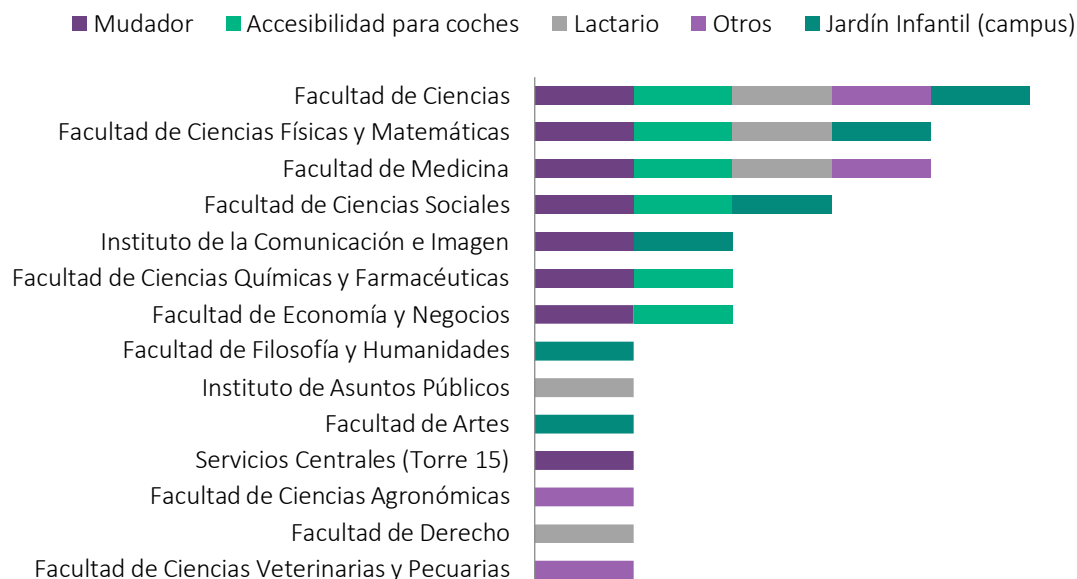
En su mayoría, las unidades académicas y administrativas instalaron mudadores y han habilitado accesibilidad para coches. Así también, 4 facultades y 1 instituto disponen de lactarios y 5 cuentan con acceso preferente en jardín infantil JUNJI.

N° de Unidades que cuentan con infraestructura y equipamiento para el cuidado de niños y niñas, según tipo de infraestructura



Seis unidades han avanzado en la habilitación de 1 tipo de infraestructura; mientras que otras 6 cuentan con 2 o más espacios y equipamientos de cuidado. En este sentido, se presenta el desafío de avanzar en la incorporación de un segundo o tercer tipo para los próximos períodos.

Tipo de infraestructura y equipamiento disponible en unidades



¹⁵ 3 de las 7 unidades que no dispone de infraestructura ni equipamiento para las labores de cuidado tienen proyectos para avanzar en esta materia.

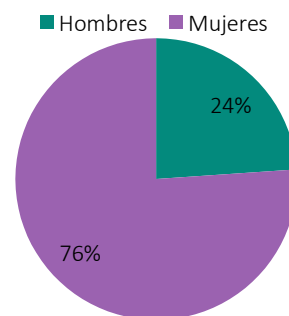
La Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, y las unidades académicas del Campus Juan Gómez Millas, cuentan con acceso preferente a los jardines infantiles construidos en recintos de la universidad mediante el convenio suscrito con JUNJI en el año 2015.

Junto con lo anterior, si bien se identifica un aumento en la disponibilidad de infraestructura y espacios para el cuidado, respecto del período 2019, se presenta la necesidad de disponer de información cualitativa sobre este tipo de recursos, de manera de indagar en sus características, en su uso, y también identificar posibles mejoras para asegurar infraestructura y espacios adecuados para el cuidado de niños y niñas.

3. Programa de Corresponsabilidad Parental (DIRBDE)¹⁶

De acuerdo a información proporcionada por la DIRBDE, durante 2021 postularon al Programa de Corresponsabilidad Parental 186 estudiantes madres y padres de 16 unidades académicas: 141 mujeres y 45 hombres. Para el segundo semestre, se incorporaron solo 2 estudiantes nuevos al programa, uno para beca parental y otro para beca preescolar.

Estudiantes que acceden a Programa de Corresponsabilidad Parental según sexo



El 76% de quienes acceden al programa son mujeres (142) y el 24% hombres (44), y provienen principalmente de las Facultades de Ciencias Sociales, Medicina, Derecho, Arquitectura y Urbanismo y Ciencias Físicas y Matemáticas.

¹⁶ El Programa de Corresponsabilidad Parental (2020) de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE) está dirigido a estudiantes padres y madres que tienen una situación socioeconómica deficitaria y responsabilidad directa en el cuidado de su hijo(a). Este se compone de becas de Apoyo Preescolar y Apoyo Parental, mediante las cuales se brinda apoyo para gastos vinculados con sala cuna, jardín infantil, escuela de lenguaje o escolaridad, alimentación, cuidador(a), transporte, entre otras necesidades¹⁶.

“INSTRUCTIVO MARA RITA” RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS

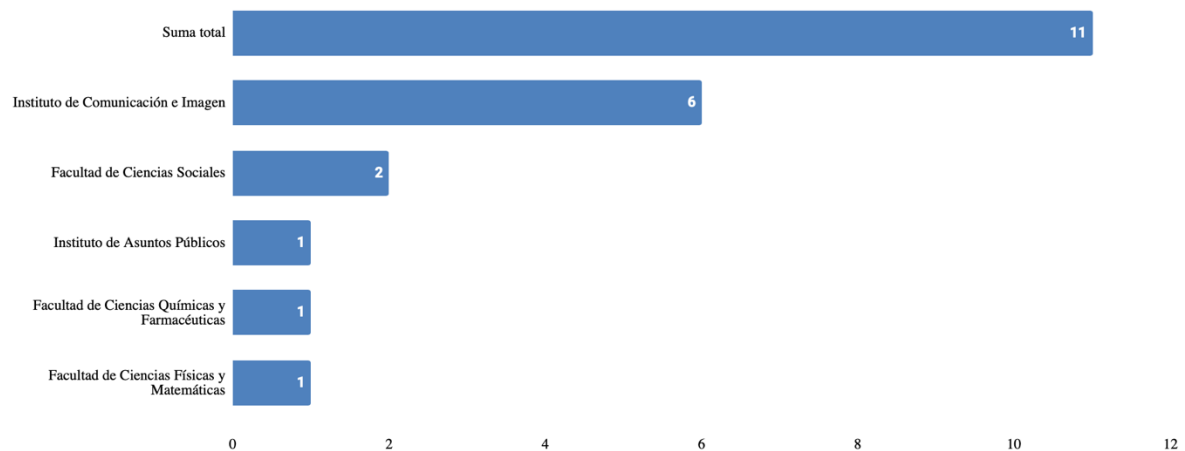
El instructivo Mara Rita¹⁷ permite a personas trans que estudian o trabajan en la Universidad utilizar su nombre social en registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas para efectos internos, en ámbitos curriculares, extracurriculares y laborales, en virtud del respeto a su identidad de género¹⁸.

Solicitudes de uso de nombre social

De acuerdo a los registros disponibles, durante el segundo semestre de 2021 se realizaron 11 solicitudes de uso de nombre social. Ello indica una disminución en el número de solicitudes realizadas desde la implementación del Instructivo Mara Rita, considerando que, en primer semestre de 2021, se realizaron 24 solicitudes.

Las personas solicitantes pertenecen al estamento estudiantil, e integran diversas unidades académicas.

Solicitudes de uso de nombre social 2° semestre 2021, según Unidad Académica



Solicitudes de uso de nombre social gestionadas a través de la Oficina de Atención de la DIGEN

La Oficina de Atención de la DIGEN gestionó 11 solicitudes de uso de nombre social durante el segundo semestre. El plazo desde que se recibió la solicitud hasta su aprobación y notificación a las personas solicitantes fue en promedio de 25 días, es decir, se ha cumplido el período definido en el flujograma del proceso, correspondiente a 39 días hábiles.

¹⁷ U. DE CHILE (O) CIRCULAR N°39426 del 23 de junio de 2021 (versión actualizada).

¹⁸ Listas de asistencia a clases, pruebas y exámenes, correo electrónico y plataformas electrónicas – U-Cursos, Ucampus, miuchile-, tarjeta universitaria, comunicaciones universitarias, candidaturas y cualquier fuente de información institucional.

Este aspecto es de relevancia para garantizar una cultura de igualdad y no discriminación. Debido a ello, el compromiso de gestionar de manera óptima las solicitudes de uso de nombre social fue reforzada en el marco del Sello Genera Igualdad, proceso en el que se planteó como desafío que el 90% de las solicitudes que cumplen requisitos deben ser aprobadas e informadas a las personas solicitantes en un plazo máximo de 39 días hábiles.

Durante 2020 y 2021 los organismos responsables de los procesos relacionados con la aplicación del Instructivo (Oficina de Atención, Departamento de Pregrado, Dirección Jurídica, Vicerrectoría de Tecnologías de la Información) realizaron adecuaciones al flujograma del proceso, lo cual se concretó este año con la actualización del instructivo (O Circular N°394, que actualiza instrucciones relativas al uso de nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género en la Universidad de Chile¹⁹).

¹⁹ Flujograma e instructivo actualizado en la página web de la DIGEN: <https://direcciondegenero.uchile.cl/nombresocia>

POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La Universidad de Chile aprobó en 2017 la Política para Prevenir el Acoso Sexual, con el objetivo de erradicar esta problemática y reducir la violencia de género a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas.

1. Procesos de investigación en materia de acoso sexual²⁰

En el año 2019 fue creada la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Dirección Jurídica de la Universidad (en adelante UIE), a partir de la necesidad de realizar investigaciones con calidad técnico jurídica, enfoque de género y derechos humanos, así como procesos de mayor celeridad.

La creación de esta unidad fue parte de los acuerdos sostenidos entre Rectoría y la Asamblea de Mujeres de la Universidad en el contexto de movilizaciones feministas de 2018.

Denuncias

De acuerdo a información proporcionada por la Unidad de Investigaciones Especializadas de la Dirección Jurídica, durante el segundo semestre de 2021 ingresaron 10 casos. Por otro lado, en ese mismo periodo finalizaron 27 casos investigados.

²⁰ Los datos corresponden a información puesta a disposición por la Dirección Jurídica de la Universidad

2. Atenciones Oficina DIGEN

Durante 2021, la Oficina de Atención de la DIGEN realizó sus atenciones de manera online, debido al contexto sanitario de pandemia. A partir del mes de octubre se habilitó la atención presencial.

Durante el segundo semestre del año 2021, la Oficina atendió 21 casos, de los cuales casi el 100% fueron a través de la modalidad on line.

3. Acciones de prevención

En el marco de las acciones de prevención que contempla la política, se llevaron a cabo tres actividades para abordar el acoso sexual y la violencia de género, durante el segundo semestre del 2021. La primera realizada con la FENAFUCH, la segunda con funcionarios/as de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemática y, la tercera, con funcionarios de la Facultad de Ciencias Químicas. En todas ellas participaron casi cien personas.

En ese mismo sentido, con fecha 24 de septiembre se llevó a cabo la reunión con la red de primera acogida, cuyo objetivo fue actualizar a los y las profesionales en el instructivo Mara Rita sobre uso de nombre social para personas trans y no binarias en la Universidad de Chile. Participaron 19 unidades académicas de nuestra universidad.

Finalmente, durante el segundo semestre de año 2021, se impartió el Curso de Formación General sobre género y violencia, que consta de cuatro unidades cuyos contenidos permiten a los y las estudiantes tener conocimientos teóricos y prácticos, tanto para conocer como para prevenir las situaciones de violencia de género.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNIDADES DE GÉNERO LOCALES (primer semestre 2021)

1. Caracterización de Unidades de Género Locales

A partir de 2018 distintas unidades académicas comenzaron a crear y/o formalizar unidades de género, en un contexto de compromiso de la Universidad con los principios de igualdad y no discriminación, y de movilizaciones feministas que reforzaron la necesidad de asumir estos desafíos en el ámbito universitario²¹.

Al 2019, 11 unidades académicas iniciaron procesos de institucionalización de género. Estos esfuerzos continuaron en 2020 y 2021 con la creación de nuevas unidades de género y el fortalecimiento de las ya existentes²². Así también, durante 2021 se han presentado iniciativas de creación de unidades de género en facultades que aún no disponen de estos mecanismos²³.

De este modo, al segundo semestre de 2021, 15 facultades e institutos disponen de una unidad local de género, de diversas índoles (direcciones, subdirecciones, oficinas, y comisiones), lo que significa un 79% de las unidades académicas de la Universidad²⁴. En su mayoría corresponden a unidades creadas mediante un instructivo formal (93%), que dependen principalmente del decanato de las facultades (8), o de las direcciones de institutos (4)²⁵.

Unidad Académica	Nombre de la Unidad de Género	Año de creación
F. Arquitectura y Urbanismo	Subdirección de Género y Diversidad	2020
F. Ciencias	Unidad de Igualdad de Género, Diversidad Sexual e Inclusión	2019
F. Ciencias Físicas y Matemáticas	Dirección de Diversidad y Género	2018
F. Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza	Mesa Triestamental de Género y Acoso Sexual Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza	2018
F. Ciencias Químicas y Farmacéuticas	Oficina de Igualdad de Género y Diversidades	2019
F. Ciencias Sociales	Oficina de Género	2020

²¹ Los esfuerzos institucionales en materia de institucionalización son previos al 2018, sin embargo, en 2018 aumentó de manera significativa la creación de unidades de género. En 2014 la Facultad de Odontología ya contaba con una Oficina de Género, siendo la primera de estos organismos en disponer de este mecanismo institucional.

²² En este contexto se creó la Subdirección de Género y Diversidades de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, la Unidad de Igualdad de Género, Diversidad Sexual e Inclusión de la Facultad de Ciencias, y se formalizó la creación de la Oficina de Género de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Oficina de Atención de Género de la Facultad de Derecho, y de la Dirección de Género y Diversidades Sexuales de la Facultad de Filosofía y Humanidades.

²³ Facultad de Artes, Facultades del Campus Sur, Instituto de Estudios Avanzados en Educación, Instituto de Estudios Internacionales.

²⁴ Considerando un total de 19 unidades académicas. No se integra el Hospital Clínico de la Universidad y el programa de Bachillerato, debido a que los procesos de institucionalización han estado enfocados en facultades e institutos; ni el Instituto de Estudios Avanzados en Educación, debido a constituir una unidad creada hace pocos años, que contará a partir de 2022 con diplomados y programas de magíster.

²⁵ Otras 3 dependen del Vicedecanato, de la Dirección Académica, o de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

F. Derecho	Oficina de Atención de Género	2020
F. Economía y Negocios	Oficina de género y diversidad sexual (OGDIS)	2018
F. Filosofía y Humanidades	Dirección de Género y Diversidades Sexuales Filosofía y Humanidades (DiGenDiFil)	2020
F. Medicina	Dirección de Igualdad de Género DIGEN Salud	2019
F. Odontología	Oficina de Igualdad de Género (OFIGEN)	2018 ²⁶
I. de Asuntos Públicos.	Comisión de Equidad de Género	2018
I. de Estudios Internacionales ²⁷	Observatorio de violencias e igualdad	2019
I. de la Comunicación e Imagen	Dirección de Género, Diversidades e Inclusión	2018
I. Nutrición y Tecnología en Alimentación	Comisión de Género – DIGEN INTA	2019

Además, existen 3 proyectos de creación de unidades de género²⁸ y 2 proyectos de formalización de este mecanismo²⁹; lo que permite proyectar que durante los próximos años casi la totalidad de las facultades e institutos de la Universidad contarán con mecanismos institucionales de género a nivel local.

2. Índice de Institucionalización³⁰

Con el propósito de caracterizar el proceso de desarrollo de las unidades de género locales y de realizar seguimiento al mismo, se aplica un índice de institucionalización compuesto de 9 indicadores.

Índice de Institucionalización de unidades locales de género

- | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. La igualdad de género está incorporada en los planes de desarrollo estratégico de la facultad/instituto o equivalente. | 2. Tiene presupuesto asignado para cumplir sus funciones. | 3. Existen instancias de participación de la comunidad universitaria en las políticas y medidas de igualdad de género. | 4. Cuenta con una planificación anual o semestral. | 5. Cuenta con infraestructura y equipamiento adecuado. | 6. Cuenta con al menos una jornada completa equivalente. | 7. Al menos una persona del equipo tiene formación en género. | 8. Está incorporado en la estructura organizacional de su unidad. | 9. Participa en instancias formales de toma de decisiones de su Unidad Académica. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|

Cada uno de estos indicadores toma valores categóricos Sí/No, donde Sí=1 y No=0. De este modo, aquellas unidades que obtienen entre 8 a 9 puntos presentan un nivel alto de institucionalización;

²⁶ Cabe señalar que la Unidad de Género de la Facultad de Odontología tuvo como antecedente la Oficina de Género en el año 2014, siendo pionera en la implementación de estos mecanismos institucionales.

²⁷ El Instituto de Estudios Internacionales se encuentra en proceso de formalización de su unidad de género, a partir del segundo semestre de 2021.

²⁸ Facultad de Artes, Facultades Campus Sur, Instituto de Estudios Avanzados en Educación.

²⁹ Instituto de Estudios Internacionales, Instituto de Nutrición y Tecnología en Alimentos.

³⁰ De las 15 unidades locales de género reportadas en 2020, se dispone de información para 14 de ellas. De ahí que en la información presentada en el siguiente apartado una unidad aparezca como sin información disponible. Esta unidad se encuentra recopilando los datos para su incorporación al reporte.

aquellas con 5 a 7 puntos presentan un nivel medio; aquellas con 3 a 4 puntos obtienen un nivel bajo de institucionalización, mientras que aquellas que presentan 0 a 2 puntos obtienen un nivel no institucionalizado.

En el marco del Sello Genera Igualdad, la Universidad se comprometió a que la mayoría de las unidades de género que habían iniciado sus procesos de institucionalización en 2019 (previo al proceso de certificación) cuente con un nivel medio (5-7 puntos) o alto (8-9) de institucionalización en 2021.

De acuerdo a la información presentada anteriormente, la situación en materia de institucionalización de las unidades locales de género al segundo semestre de 2021 se expresa en el siguiente gráfico:

Índice de Institucionalización Unidades de Género (segundo semestre 2021)		
	Si	No
La igualdad de género está incorporada en los planes de desarrollo estratégico de la Facultad / Institucionalización	10	5
Presupuesto asignado para cumplir sus funciones	2	13
Existen canales de participación de la comunidad/actores universitarios para incidir las iniciativas de género en la Facultad o Instituto	13	2
Tiene una planificación semestral o anual	11	4
Cuenta con infraestructura y equipamiento para cumplir sus funciones	11	4
Cuenta con al menos una jornada completa equivalente	5	9
Al menos una persona del equipo tiene formación en género	11	4
La Unidad de Género está integrada formalmente en el organigrama de su Facultad/Instituto	13	2
La Unidad participa en instancias formales de toma de decisión en su Facultad o Instituto	9	6

Como se observa, los ámbitos en los que se presenta mayores niveles de institucionalización de las unidades locales de género tienen relación con la existencia de canales de participación de la comunidad/actores universitarios para incidir en las iniciativas de género en facultades e institutos, la incorporación en la estructura organizacional de la unidad, la disponibilidad de infraestructura y equipamiento adecuado, la incorporación de la igualdad de género en los planes estratégicos de las unidades académicas, y con la formación en género de, al menos, una persona de los equipos.

En contraste, los puntos más bajos en materia de institucionalización de las unidades de género siguen siendo la disponibilidad de presupuesto asignado para el desarrollo de funciones, y las jornadas del personal que integra las unidades. En este sentido, estos dos aspectos deben ser considerados con mayor énfasis para avanzar en el fortalecimiento de las unidades locales de género.

³¹ En total 11 unidades de género.

En contraste, el número de unidades locales de género con nivel alto y medio de institucionalización aumentó de 1 a 3, y, consecuentemente, disminuyó de 6 a 7 el número de unidades con nivel medio, lo que representa avances significativos en esta materia.

Consideraciones Finales

La Universidad de Chile se encuentra avanzando de manera significativa en su compromiso con la igualdad de género. La instalación e implementación de dispositivos institucionales orientados a la transformación de las relaciones de género son parte de los esfuerzos realizados para crear ambientes que respeten y promuevan la igualdad sustantiva de género. Al año 2020, la implementación de políticas universitarias antidiscriminatorias en materia de Corresponsabilidad Social, Prevención del Acoso Sexual y Uso de Nombre Social, así como la creación de unidades de género en Facultades e Institutos dan cuenta de estos avances, pero también de los desafíos que se presentan para fortalecer la institucionalidad de género.

Por último, más allá de los datos relativos a la implementación de las políticas y medidas de género, es necesaria la mejora continua del sistema de seguimiento, de manera que se pueda aportar con información válida, confiable, y oportuna respecto de las políticas universitarias antidiscriminatorias. Al respecto, cabe mencionar: la mayor articulación con bases de datos institucionales en materia de Corresponsabilidad Social, el seguimiento de denuncias por acoso sexual y violencia de género en sus procesos finales, el seguimiento a la implementación del Protocolo SEMDA, el reconocimiento de unidades de género en organismos distintos a Facultades e Institutos, la visibilización de las distintas acciones que están desarrollando las unidades de género, entre otros.