



# Implementación de Políticas y Medidas de Igualdad de Género, año 2023

---

## Reporte de seguimiento

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

Abril 2024

	Contenido
<b>Presentación</b> .....	3
<b>1. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS.</b> .....	4
1.1. Estudiantes madres y padres. ....	5
1.2. Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado. ....	7
1.3. Postergación de estudios por maternidad o paternidad .....	8
1.4. Acceso de hijos/as de estudiantes a establecimientos JUNJI en campus universitarios. 10	
1.5. Acceso a becas de apoyo preescolar y apoyo parental. ....	11
1.6. Iniciativas de información y difusión de la Política de Corresponsabilidad Social del Cuidado. ....	11
<b>2. INSTRUCTIVO “MARA RITA”. RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS y/o NO BINARIAS.</b> .....	13
2.1 Registro del uso de nombre social. ....	13
<b>3. POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD</b> .....	14
3.1. Plan de difusión, sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género y no discriminación. ....	15
3.2. Atención y denuncias por acoso sexual y violencias de género. ....	16
3.3. Personas denunciantes y denunciadas. ....	19
<b>4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UNIDADES LOCALES DE GÉNERO</b> .....	21
4.1. Índice de institucionalización. ....	22
<b>5. Consideraciones finales</b> .....	25

## Presentación

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) de la Universidad de Chile, 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 del proceso de institucionalización de las Unidades Locales de Género (ULG) de Facultades e Institutos, así como monitorea la implementación de las políticas, normativas y medidas en materia de igualdad de género y no discriminaciones vigentes en la Universidad. Durante el año 2023, se ha realizado seguimiento a:

1.- *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 arbitraria<sup>1</sup> y del Modelo de Atención en esta materia.

2.- *Instructivo “Mara Rita”* para el reconocimiento del nombre social para personas trans y no binarias (R.E 404/2018).

3.- *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).

4.- Con el fin de intensificar los esfuerzos para alcanzar la igualdad sustantiva de género e incidir en la transformación de prácticas sexistas, la Universidad ha implementado un proceso de certificación en estándares de igualdad de género, Sello Genera Igualdad, que se desarrolla en su segunda fase. A través de este modelo se han establecido estándares y metas de igualdad de género y se desarrollan planes de acción sistemáticos en las áreas de formación, investigación, comunicación, participación académica, condiciones laborales, prevención del acoso sexual y violencia de género, corresponsabilidad social en el cuidado e institucionalidad de género. A través de este modelo 7 Facultades y todas las Vicerrectorías de la Universidad están ejecutando sus planes de igualdad, cuyos resultados serán presentados en diferentes informes.

La elaboración del informe de seguimiento en la implementación de políticas y medidas de igualdad de género es un trabajo colaborativo en el que participa la Red de Pares del Observatorio. Se ha recopilado y sistematizado la información proporcionada por las Unidades Locales de Género (ULG), a través de un formulario de carácter semestral. Destacamos el valioso trabajo que realizan las Unidades Locales de Género, así como valoramos la entrega oportuna de la información. Además, las Unidades Centrales han proporcionado información, como la Unidad de Investigaciones Especializadas (UIE), la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBE) y la Oficina de Atención de la DIGEN. Agradecemos a todos/as los/as integrantes de la Red de Pares del Observatorio su colaboración.

---

<sup>1</sup> D.E, N° 0019943/2018

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

*Esta Política (2017)* constituye un compromiso institucional con la comunidad universitaria para establecer distintas medidas y reglamentos que permitan compatibilizar la realización de distintos roles de cuidados 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 hogares, asumidas entre mujeres y hombres.

Con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la Política de Corresponsabilidad se establecieron cinco líneas de acción. Las dos primeras, materia de seguimiento de este informe, hacen referencia al cuidado inicial de hijos/as de estudiantes en salas cunas y jardines infantiles JUNJI instalados en campus universitarios; y la segunda, a fortalecer la conciliación entre el desempeño estudiantil y familiar a través del acceso de medidas de corresponsabilidad social dispuestas en el Reglamento de corresponsabilidad social en el cuidado de hijas e hijos de estudiantes.

En cuanto a la tercera línea de acción, referida a *“garantizar la equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica, a través de la adecuación de la normativa universitaria respectiva, con el fin de permitir la igualdad de oportunidades entre académicas y académicos en las distintas instancias, considerando los efectos de la maternidad y las responsabilidades familiares en el desempeño y productividad tanto profesional como académica<sup>2</sup>”*, se han establecido un conjunto de medidas para la adecuación de la normativa universitaria en los procesos de evaluación y jerarquización. En este sentido, destaca el disponer del “Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile” y de las nuevas “Rúbricas de evaluación académica para las comisiones locales de evaluación académica y comisión superior de evaluación académica”, que desde el año 2022, se acompañan con el Programa de Mentorías implementado por la Dirección de Desarrollo Académico (DDA).

En esta misma línea, durante el año 2023, se ha elaborado una propuesta de medidas de corresponsabilidad social en el cuidado dirigida al cuerpo académico y personal de colaboración. Se espera que durante el año 2024 esta propuesta se vea reflejada en un Instructivo.

Por último, respecto a la implementación de la Política de Corresponsabilidad y con el fin de cumplir de manera sustantiva a la efectividad de sus medidas, se hace necesario la realización de un estudio que dé cuenta de la afectación de las tareas del cuidado en los/as integrantes de la comunidad universitaria, y que derive en la adecuación de las medidas contempladas en la Institución (línea de acción n° 4).

---

<sup>2</sup> Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias, p. 19

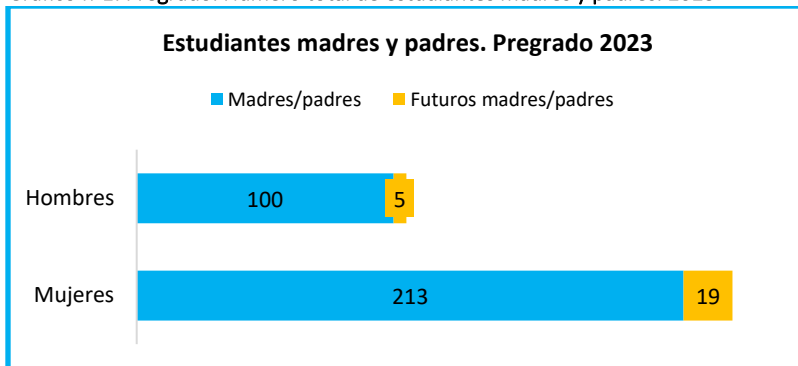
### 1.1. Estudiantes madres y padres.<sup>3</sup>

La implementación de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado ha permitido avanzar en asegurar una infraestructura adecuada para la atención de niños/as facilitando las tareas de cuidado y los desplazamientos de madres/padres con sus hijos/as en la Universidad. Así, para el año 2023, se observa que el 92% de las Unidades Académicas y Administrativas han instalado infraestructura y equipamiento adecuados, como lactarios, mudadores, accesibilidad para coches. Sin embargo, se observa que la Facultad de Artes aún es deficitaria respecto a los espacios señalados.

La Dirección de Beneficios 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”. A través de la encuesta FOCES (Formulario de Caracterización Estudiantil), que aplica la DIRBDE, se dispone desde el año 2018, de una herramienta que contribuye al desarrollo de políticas y programas institucionales que apoyan la inserción e inclusión de los/as estudiantes de pregrado en la vida universitaria.

De acuerdo al universo de la encuesta FOCES<sup>4</sup>, durante el año 2023, el 1,10% de los/as estudiantes de pregrado son madres, padres y futuras/os madres/padres, registrándose un total de 337 estudiantes, de los cuales el 70% son estudiantes madres y futuras madres.

Gráfico n°1: Pregrado. Número total de estudiantes madres y padres. 2023



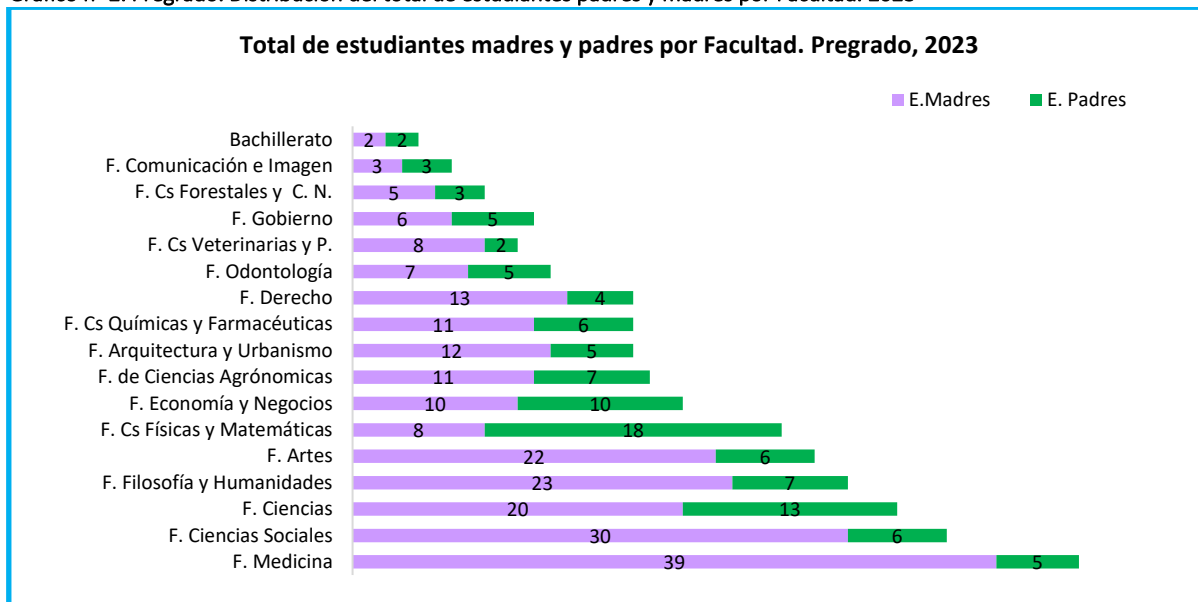
Fuente: Encuesta FOCES 2023 (DIRBDE)

El número de estudiantes madres y padres en los últimos años presenta escasa variación cuantitativa. En el gráfico n°2 se observa la distribución disímil por Facultades e Institutos. Más de la mitad del total de estudiantes madres estudian en las Facultades de Medicina, Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades, Artes y Ciencias. En tanto que, del total de estudiantes padres, la mayoría se encuentra en las Facultades Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias y Economía y Negocios.

<sup>3</sup> En este informe se incluyen básicamente datos sobre estudiantes de pregrado madres y padres en la Universidad de Chile, debido a que no se cuenta con información suficiente para dar cuenta de esta condición en estudiantes de postgrado, aun cuando acceden a medidas contempladas en el Reglamento Estudiantil de Responsabilidad Social en el Cuidado.

<sup>4</sup> Para el año 2023, el total de estudiantes de pregrado que responden a la encuesta FOCES, asciende a 30.682. Fuente: Encuesta FOCES 2023. <https://estadisticasdirbde.uchile.cl/statistic-detail/238>

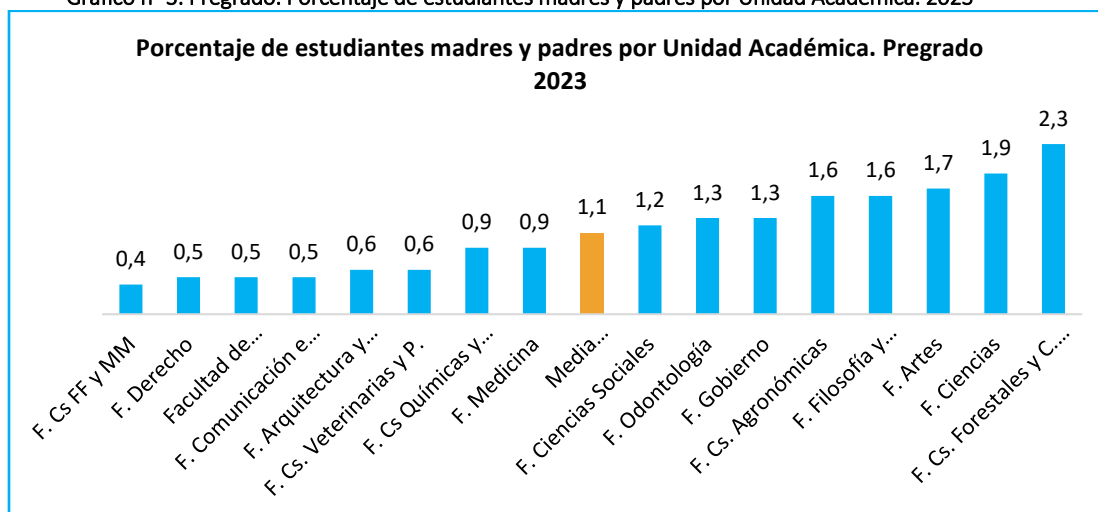
Gráfico n° 2. Pregrado. Distribución del total de estudiantes padres y madres por Facultad. 2023



Fuente: Encuesta FOCES (DIRBDE).

La distribución ponderada (porcentaje de estudiantes madres y padres según total de estudiantes matriculados por Facultad) arroja diferencias importantes por Unidad Académica, concentrando a los/as estudiantes madres/padres en las Facultades de Cs. Forestales, en Ciencias, en Artes, Filosofía y Humanidades, Cs. Agrónomicas, Gobierno y Odontología.

Gráfico n° 3. Pregrado. Porcentaje de estudiantes madres y padres por Unidad Académica. 2023

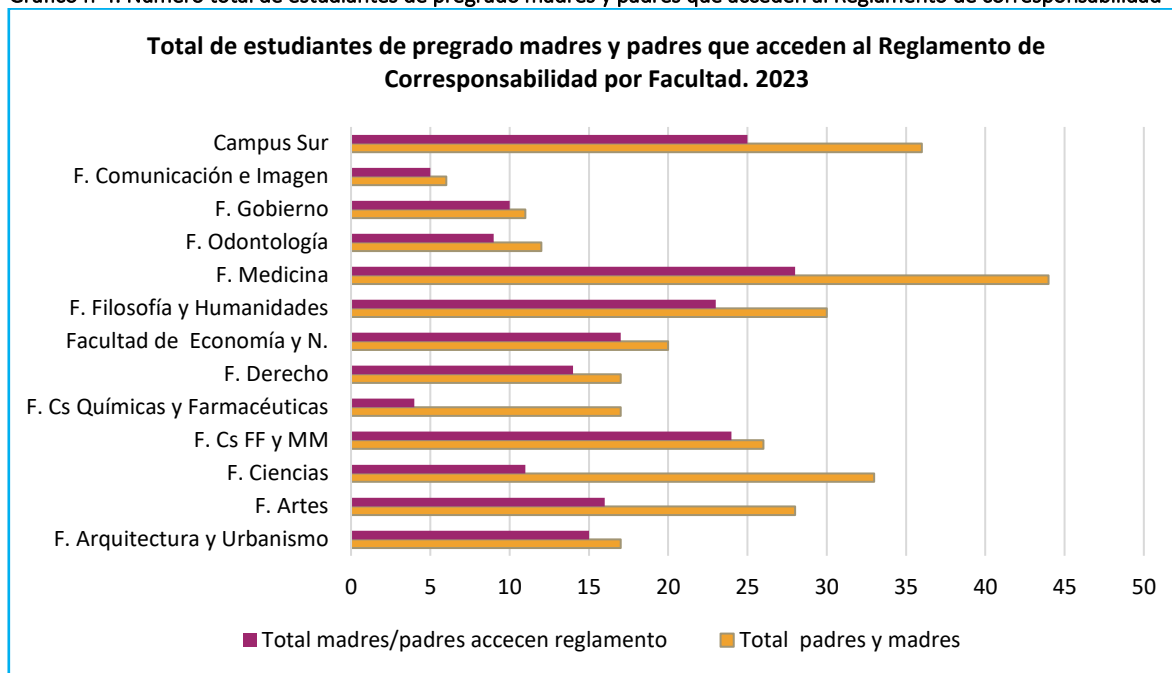


Fuente: UAI. Elaboración propia

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

A lo largo del año 2023, de los 337 estudiantes de pregrado madres y padres, 207 (61,4%) han accedido a medidas de corresponsabilidad social dispuestas en el reglamento estudiantil, las que han sido solicitadas en mayor medida por estudiantes madres, así de cada 10 estudiantes que accede a medidas del reglamento estudiantil 7 son madres.

Gráfico n°4. Número total de estudiantes de pregrado madres y padres que acceden al Reglamento de corresponsabilidad



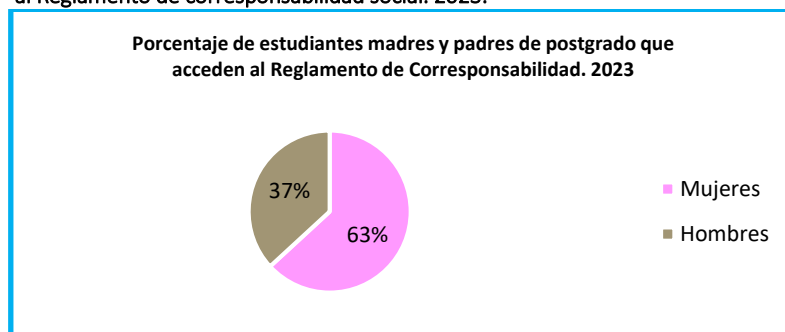
Fuente: ULG. Elaboración propia

De la información entregada por los ULG respecto al acceso de estudiantes de pregrado madres/padres al Reglamento de Corresponsabilidad, se desprende que en todas las Unidades Académicas los/as estudiantes solicitan medidas que les permitan compatibilizar sus estudios con las tareas de cuidado, siendo los/as estudiantes de Ciencias Físicas y Matemáticas, de Economía y Negocios y de Arquitectura y Urbanismo, de Gobierno y Comunicación e Imagen, quienes en mayor medida utilizan estas medidas.

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.

En postgrado, durante el año 2023, se han registrado 19 estudiantes madres y padres que han accedido al Reglamento de Corresponsabilidad, 63% han sido mujeres.

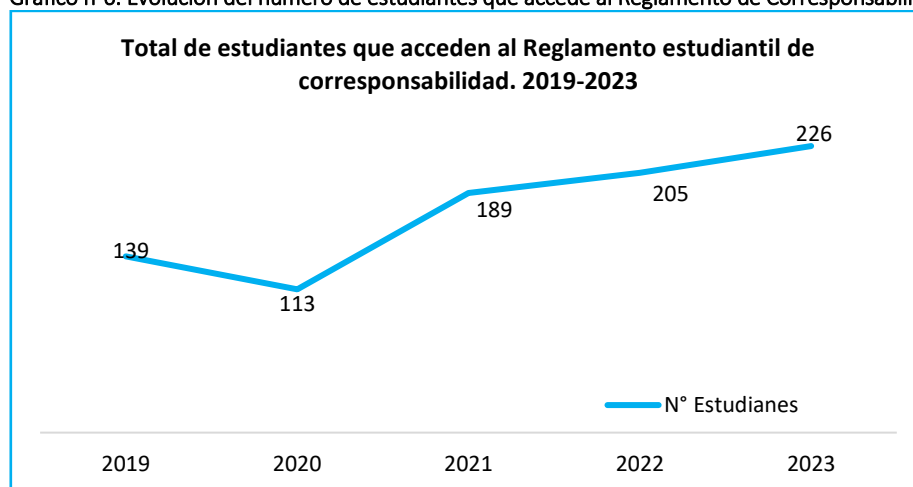
Gráfico n°5. Postgrado. Porcentaje de estudiantes madres/padres que acceden al Reglamento de corresponsabilidad social. 2023.



Fuente: ULG. Elaboración propia

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 muestra una mayor difusión y conocimiento sobre sus contenidos y una mejor gestión de las medidas por parte de las Unidades Académicas.

Gráfico n°6. Evolución del número de estudiantes que accede al Reglamento de Corresponsabilidad



Fuente: ULG. Elaboración propia

### 1.3. Postergación de estudios por maternidad o paternidad

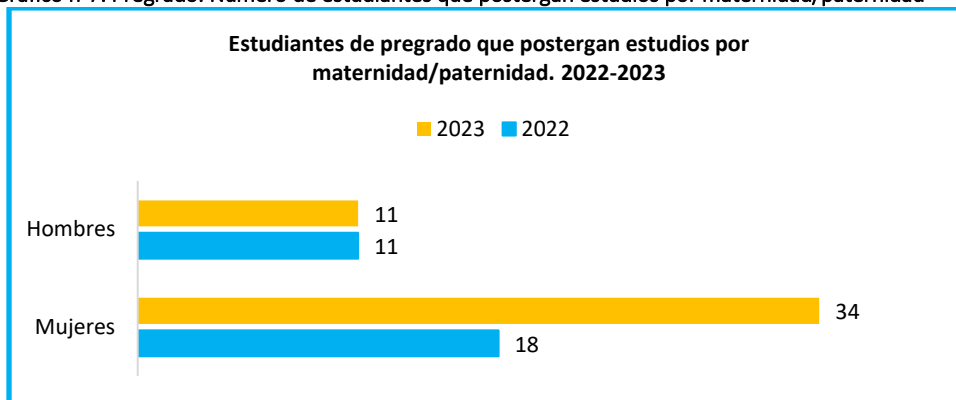
La postergación de estudios por motivos de maternidad o paternidad ha sido solicitada por 45 estudiantes de pregrado (75% madres o futuras madres) de 15 Facultades<sup>5</sup>. La mayor incidencia de postergación de estudios en estudiantes padres se encuentra en las Facultades de Ciencias Físicas y Matemáticas y en la Facultad de Ciencias; mientras que la de estudiantes madres es más alta en las Facultades de Medicina, Economía y Negocias, y de Ciencias Sociales.

<sup>5</sup> Campus Sur al tener una ULG para 3 Facultades, se reporta la información como campus universitario.



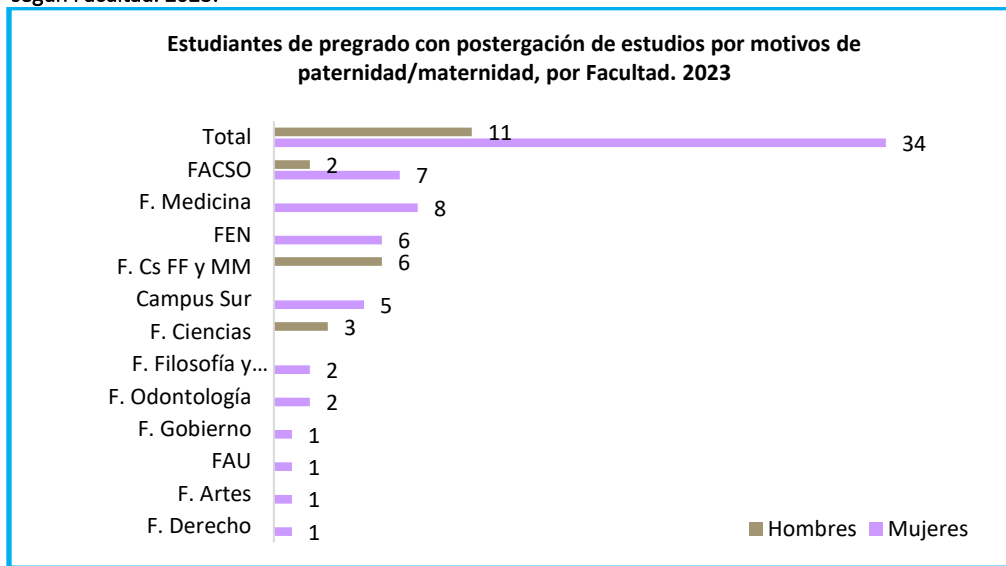
Comparativamente con el año 2022 se advierte el aumento de estudiantes madres que postergan estudios en la Universidad (34 estudiantes), mientras que esta situación no es tan pronunciada para los estudiantes padres. Así, en el año 2023 casi un 15% de estudiantes madres y futuras madres realizan postergación de estudios en la Universidad.

Gráfico n°7. Pregrado. Número de estudiantes que postergan estudios por maternidad/paternidad



Fuente: ULG. Elaboración propia

Gráfico n°8. Pregrado. Número de estudiantes con postergación de estudios por paternidad/maternidad según Facultad. 2023.



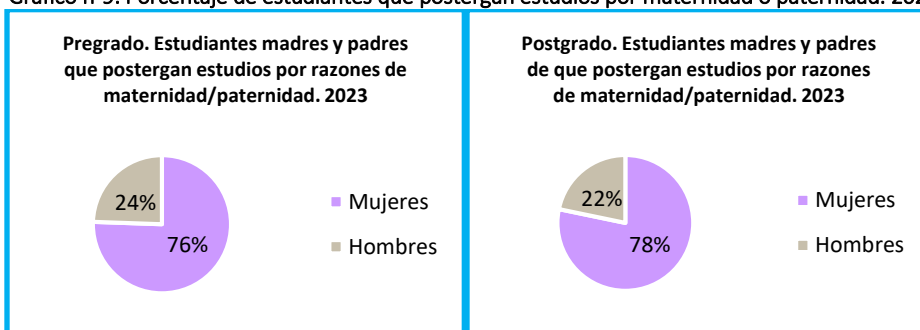
Fuente: ULG. Elaboración propia

En postgrado, se contabilizan a 23 estudiantes madres/padres que han postergados estudios a lo largo del año 2023 en distintos programas, de los cuales 18 son mujeres y 5 hombres.

El porcentaje de mujeres que solicitan postergación de estudios por tareas de cuidado no presenta diferencias significativas por nivel de grado en los estudios, sin embargo, si refleja que las tareas de

cuidado afectan más a las estudiantes mujeres que a los estudiantes hombres.

Gráfico n°9. Porcentaje de estudiantes que postergan estudios por maternidad o paternidad. 2023



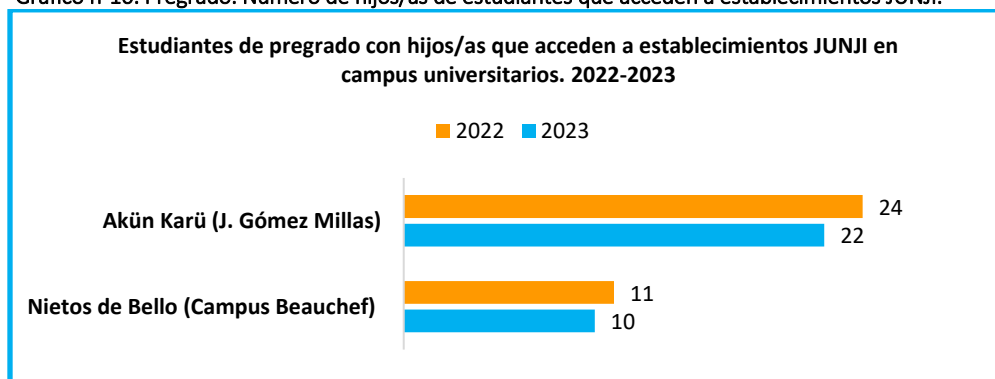
Fuente: ULG. Elaboración Propia.

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

La Universidad de Chile cuenta con dos establecimientos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). En el Campus Beauchef se encuentra el “Jardín Nietos de Bello” y en el Campus Juan Gómez Millas, el Akün Karü. A estos establecimientos tienen acceso preferente los/as hijos/as de estudiantes que cumplen con los requisitos establecidos por la JUNJI.

Durante el año 2023, 32 hijos/as de estudiantes han asistido estos establecimientos, con escasa variación respecto a años anteriores.

Gráfico n°10. Pregrado. Número de hijos/as de estudiantes que acceden a establecimientos JUNJI.



Fuente: Establecimientos JUNJI. Elaboración Propia

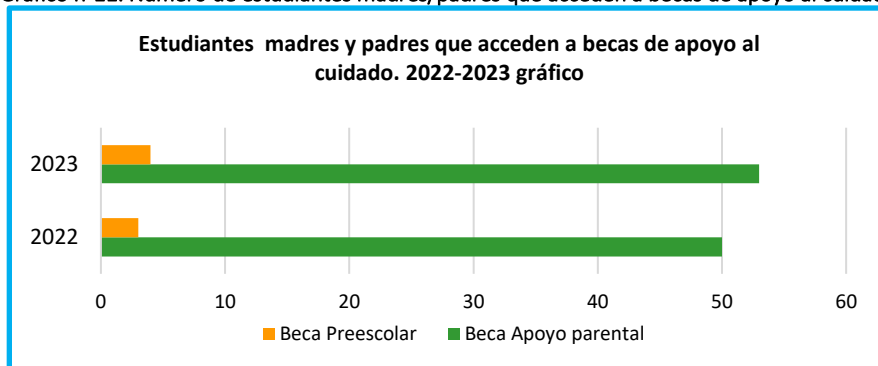
Para el año 2023 estaba prevista por parte de la JUNJI la apertura de establecimientos en el Campus Sur y en el Campus Dra. Eloísa Díaz, lo cual no se materializó. Sin embargo, la dirección de JUNJI ha anunciado la apertura del establecimiento en Campus Sur para el primer semestre de 2024.

### 1.5. Acceso a becas de apoyo preescolar y apoyo parental.

La **Beca de Apoyo Preescolar**, que otorga la DIRBE, está destinada a estudiantes regulares 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.<sup>6</sup> De acuerdo a los datos proporcionado por la DIRBDE durante el año 2024, 53 estudiantes, mayoritariamente madres (89%), de catorce Facultades han accedido a esta beca. Con un aumento importante de su cobertura (en el año 2020 accedieron a esta beca 40 estudiantes). Habría que comparar con año anterior, para mantener criterio usado anteriormente en el documento.

A través de la **Beca de Apoyo Parental**, se entrega apoyo económico a estudiantes 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 cuentan con alternativas de cuidado en el horario que deben desarrollar sus actividades académicas.<sup>7</sup> A esta beca han accedido durante el año 2023, 4 estudiantes (3 madres y 1 padre) de las Facultades de Ciencias, Gobierno y Medicina.

Gráfico n°11. Número de estudiantes madres/padres que acceden a becas de apoyo al cuidado.



Fuente: Establecimientos JUNJI. Elaboración propia

Los/as estudiantes madres/padres que cumplen requisitos acceden a becas destinadas a apoyar las tareas de cuidado de hijos/hijas. En total, el 17% de estudiantes padres/madres de pregrado accede a becas. Se observa que en los últimos 4 años se ha incrementado el acceso de estudiantes madres/padres a becas que contribuyen con la conciliación de estudios y tareas de cuidado.

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

Para el año 2023 todas las Facultades e Institutos han realizado actividades para informar y difundir la Política y el reglamento de Corresponsabilidad tanto para estudiantes como para personal académico y de colaboración. Las actividades realizadas desde las Unidades Locales de Género en colaboración con las Unidades de Bienestar Estudiantil de la Facultades e Institutos comportan un

<sup>6</sup> Beca de Apoyo Preescolar <https://uchile.cl/convocatorias/7743/beca-apoyo-preescolar-del-pcp>

<sup>7</sup> Beca de Apoyo Parental <https://uchile.cl/convocatorias/148089/beca-de-apoyo-parental-del-pcp>

conjunto de iniciativas dirigidas a la comunidad universitaria sobre las implicancias y el valor de la corresponsabilidad social del cuidado.

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 de inducción dirigidos a estudiantes de pregrado. Las actividades de difusión e información del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad presentan acusadas diferencias entre las Unidades Académicas, situación que se debería atender, puesto que la difusión del Reglamento permite conocer las medidas dispuestas en la Universidad, así como considerar las tareas de cuidado como un valor social imprescindible que no atañe únicamente a las mujeres.

<b>Tipo de actividades realizadas en Facultades e Institutos para informar y difundir la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado. 2023</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Afiches. Volantes</b>	<b>Web Mails</b>	<b>Talleres, inducción (estudiantes)</b>	<b>Capacitación personal unidad</b>	<b>Reuniones coord. DAEC</b>	<b>Otros: encuestas, Registro Estudiantes</b>
<b>U. Académica</b>						
<b>F. Artes</b>						
<b>FAU</b>						
<b>Campus Sur</b>						
<b>F. Ciencias</b>						
<b>F. Cs. Físicas y Mat</b>						
<b>FACSO</b>						
<b>F. Comunicación e I.</b>						
<b>F. Cs Químicas y Farm.</b>						
<b>Derecho</b>						
<b>FEN</b>						
<b>F. Filosofía y Human.</b>						
<b>F. Gobierno</b>						
<b>F. Medicina</b>						
<b>F. Odontología</b>						
<b>Inst. Estudios Internacionales</b>						
<b>Inst. Estudios Avanzados Ed.</b>						
<b>Inst. Nutrición T. A.</b>						

El uso extendido de la normativa estudiantil para la corresponsabilidad tiene relación con difusión de la misma, lo que ha permitido dar a conocer y aplicar distintas acciones para atender las tareas de cuidado como un derecho. Sin embargo, se debería considerar en mayor medida actividades de información y difusión del Reglamento estudiantil de corresponsabilidad social dirigidas a estudiantes de postgrado, así como considerar mayor difusión de la Política de Corresponsabilidad entre el personal de colaboración y entre el estamento académico.

## 2. INSTRUCTIVO “MARA RITA”. RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS y/o NO BINARIAS.

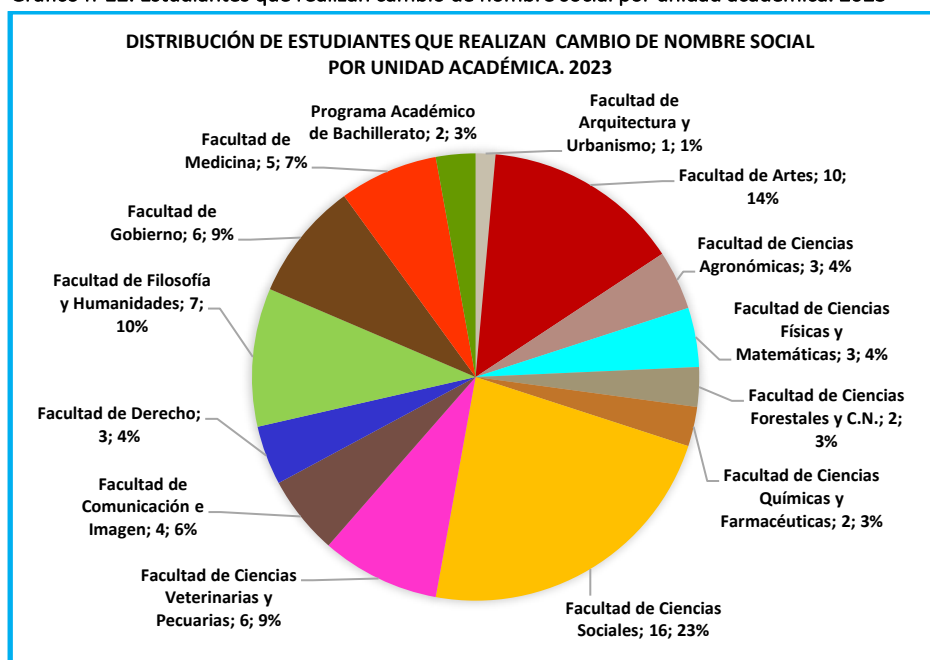
A través de la aplicación del Instructivo Mara Rita se promueve el trato igualitario y la no discriminación reconociendo el uso del nombre social de las personas trans y/o no binarias, que estudian o trabajan en la Universidad. Permite utilizar el nombre social en registros, documentos y comunicaciones 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 2021<sup>8</sup>.

La encuesta FOCES 2023, incluye información auto reportada sobre identidad de género. A través de este instrumento se registra a 552 estudiantes de pregrado que declaran pertenecer a la identidad de género “no binarie”, alcanzando al 1,7% de la población estudiantil, además de consignar un 0,3% de estudiantes que registran pertenecer a la categoría “otro género” y a un 0,9% de estudiantes que manifiestan “no saber o prefieren no responder”.

### 2.1 Registro del uso de nombre social.

A lo largo del año 2023, un total de 71 personas registraron su nombre social en la Universidad, 98.6% corresponden a estudiantes y 1.4% a personal de colaboración. Se distribuyen en 13 Facultades y en el programa de Bachillerato, con mayor concentración en las áreas de Ciencias Sociales, Humanidades y Arte (Gráfico n° 12)

Gráfico n°12. Estudiantes que realizan cambio de nombre social por unidad académica. 2023

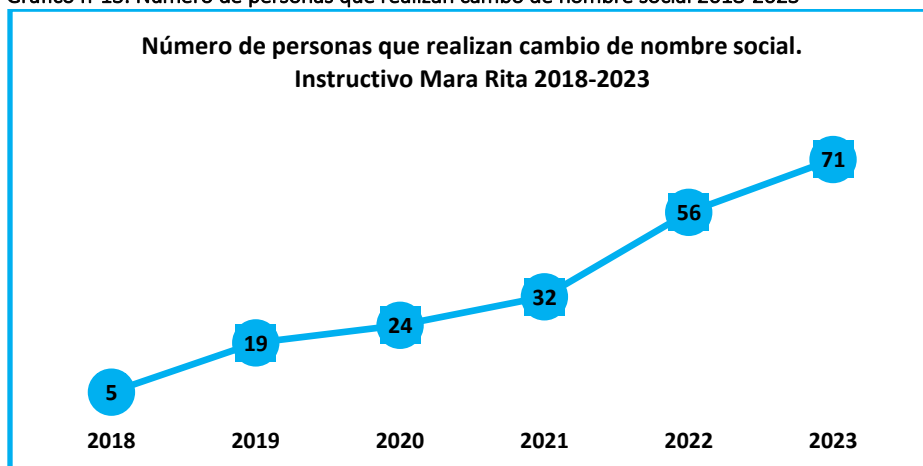


Fuente: DIGEN. Elaboración propia

<sup>8</sup> Universidad de Chile, Circular n° 39426 del 23 de junio de 2021

Desde la entrada en vigencia del Instructivo Mara Rita, un total de 207 integrantes de la comunidad universitaria han hecho uso del cambio de nombre social, incrementándose de manera notoria en los últimos dos años.

Gráfico n°13. Número de personas que realizan cambio de nombre social 2018-2023



Fuente: DIGEN. Elaboración propia

Asimismo, durante el año 2023 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, 8 de cada 10 solicitudes se realizaron dentro del periodo de tiempo establecido (39 días hábiles), se admitieron 71 solicitudes y 2 fueron postergadas debido a incongruencias con la normativa establecida en este reglamento.

Desde las Unidades Locales de Género se reportan un conjunto de actividades destinadas a visibilizar y reconocer los derechos de las personas de diversidades sexo-genéricas. Gran parte de las mismas se concentran en el mes de junio (mes de la diversidad), realizándose talleres, conversatorios, exposiciones, sensibilización por redes sociales. Estas actividades se registran en 7 facultades: Ciencias Físicas y Matemáticas, Filosofía y Humanidades, Odontología, Química y Farmacia, Derecho, Medicina, Ciencias Sociales y en la Facultad de Economía y Negocios.

### 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 Sexual <sup>9</sup>, lo que ha permitido diseñar un programa permanente de medidas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y la violencia de género. Dos años después se estableció el *Modelo de atención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria por motivos de género*, conformándose una red articulada al interior de la Universidad que garantiza una acción coordinada entre las Facultades e Institutos (Primera Acogida),

<sup>9</sup> Política Universitaria para la prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile (R.E. 1024/2017)

la Oficina de Atención de la DIGEN, la Dirección de Salud Estudiantil (VAEC) y la Unidad de Investigaciones Especializada (DIRJU), así como con organismos públicos cuando se requiere.

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

Desde la Oficina de Atención de la DIGEN se han realizado 44 actividades de difusión y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género, gran parte de ellas en colaboración con las Unidades Locales de Género (66% del total). Se ha participado en ferias, se ha instalado la “Oficina móvil de atención” en campus universitarios, se han impartido charlas y talleres en diferentes dependencias universitarias. En estas actividades han participado 1.045 personas pertenecientes a distintos estamentos universitarios y cubriendo todas las Unidades Académicas.

En materia de capacitación, se han realizado 25 talleres sobre prevención del acoso sexual, registrando 271 participantes de la comunidad universitaria<sup>10</sup> y 20 capacitaciones de prevención del acoso sexual e informativas sobre el protocolo de actuación dirigidas autoridades universitarias, cuerpo académico y personal de colaboración, con una asistencia de 409 personas. Asimismo, se ha realizado el curso de inducción e-learning (15 horas), gestionado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP) en colaboración con la DIGEN, dirigido a nuevos funcionarios y funcionarias que se incorporan a la Institución. En este curso han participado un total de 315 personas pertenecientes a todas las unidades locales y centrales.

Así, a lo largo del año 2023, se han realizado un total de 70 actividades de capacitación y prevención del acoso sexual y la violencia de género las que han congregado a un total de 1.639 personas. Este registro muestra el aumento del número de actividades, la ampliación de la cobertura a todas las Facultades, Institutos y Vicerrectorías, así como el incremento del número de personas de la comunidad que ha participado respecto al año 2022

---

<sup>10</sup> Participan integrantes de, F. Arquitectura y Urbanismo, F. de Artes, F. de Ciencias, F. Cs Agronómicas, F. Cs. Físicas y Matemáticas, F. Cs Forestales, F. Cs. Químicas y Farmacia, F. Cs. Sociales, F. de Cs. Veterinarias, F. Economía y Negocios, F. Filosofía y Humanidades, F. Gobierno, F. Medicina, F. Odontología, Hospital Clínico, Instituto de Estudios Avanzados en Educación, Instituto de Nutrición y Tecnología en Alimentación, Liceo Manual de Salas, Bachillerato, Centro de Extensión Artística y Cultural, DEMRE; y las Vicerrectorías de Asuntos Académicos (VAA), Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI) y Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC)

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

<i>N° DE ACTIVIDADES</i>	<i>Actividades</i>	<i>N° participantes</i>
25	Talleres para la prevención del acoso sexual y acoso laboral	271
3	Charlas informativas sobre protocolo de actuación dirigidas a funcionarios/as, académicos/as y estudiantes	54
20	Capacitaciones en prevención del acoso sexual y violencia de género e información sobre el protocolo de actuación dirigidas a autoridades universitarias de Facultades e Institutos	409
13	Ferias universitarias e instalación de oficina móvil	442
3	Jornadas de sensibilización e información sobre acoso sexual y violencia de género.	40
8	Otras actividades de difusión (charlas conmemorativas 8 de marzo, 25 de noviembre, bienvenida mechones pregrado, bienvenida estudiantes de postgrado)	98
1	Curso e-learning en prevención del acoso sexual. Inducción para nuevos funcionarios/as que ingresan a la Universidad	315
<b>TOTAL</b>		<b>1.639</b>

Fuente: DIGEN

Desde las ULG también se ha informado sobre la realización de distintas actividades en las Unidades Locales en materia de prevención y capacitación en acoso sexual, violencia de género y no discriminación. Destacando, la entrega de material informativo impreso, campañas en redes sociales, conversatorio con estudiantes y la realización de actos conmemorativos.

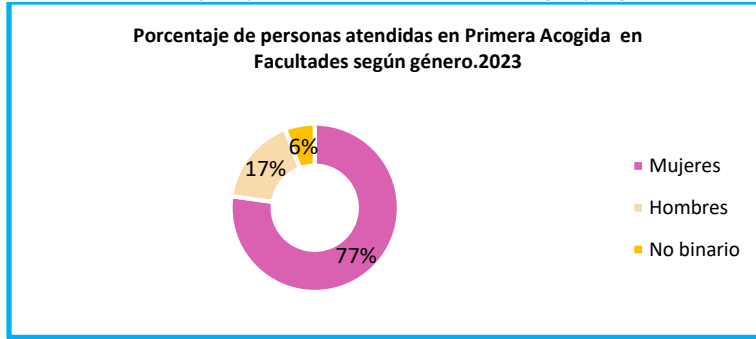
### **3.2. Atención y denuncias por acoso sexual y violencias de género.**

Siguiendo el *Modelo de Atención*, se conformó en 2019 la Red de Primera Acogida<sup>11</sup> integrada por profesionales de todas las Unidades Académicas. Durante el año 2023, en Primera Acogida de las Facultades fueron atendidas un total de 263 personas, de las cuales el 72,2% fueron mujeres, aumentando respecto al número de personas atendidas en el año 2022 (195 personas).

<sup>11</sup> <https://direcciondegenero.uchile.cl/oficinaacoso/>



Gráfico n°14. Porcentaje de personas atendidas en Primera Acogida por género. 2023



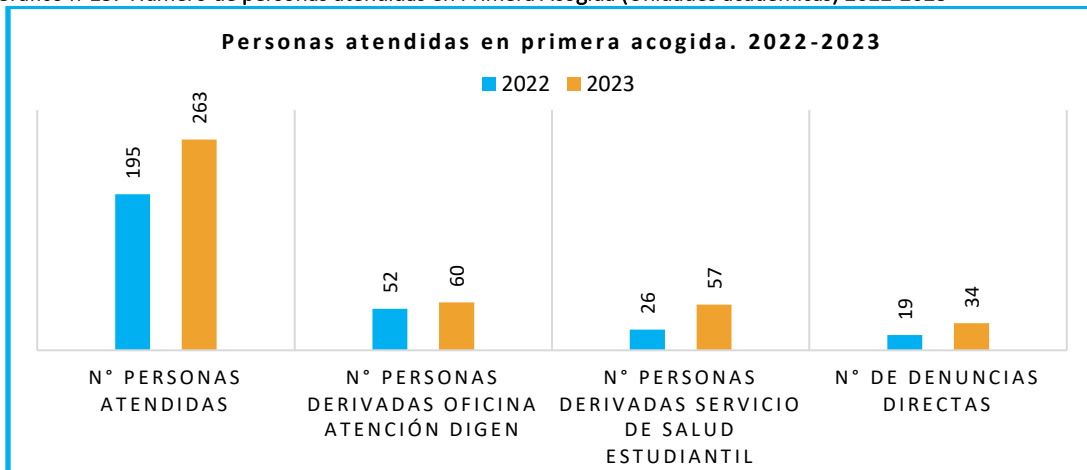
Fuente: ULG. Elaboración propia

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 en las Facultades, se han concentrado en mayor medida en Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios, Arquitectura y Urbanismo, Medicina, Filosofía y Derecho. Si bien en todas las Unidades se atiende a un mayor número de mujeres, la atención a hombres ha sido solicitada en las Facultades de Ciencias Físicas y Matemáticas y Economía y Negocios. Las personas que declaran identidad de género no binaria, han requerido atención en 5 Facultades: Arquitectura, Campus Sur<sup>12</sup>, Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios y Ciencias Sociales.

En las Unidades Locales, de las 263 personas atendidas, 60 personas (22,8%) fueron derivadas a la Oficina de Atención de la DIGEN para recibir orientación y acompañamiento socio-jurídico; así como 57 personas atendidas (21,6%) fueron derivadas a la Dirección de Salud estudiantil.

Respecto del año 2022, se observa un aumento de 34,8% de las personas que han solicitado atención en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en Primera Acogida.

Gráfico n°15. Número de personas atendidas en Primera Acogida (Unidades académicas) 2022-2023



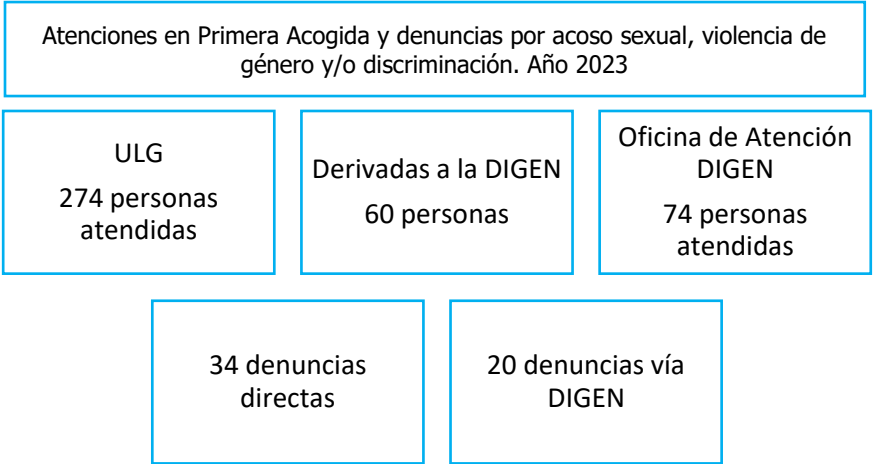
Fuente: ULG. Elaboración propia

Por otra parte, en la Oficina de Atención de la DIGEN, fueron atendidas 74 personas que solicitaron orientación y/o acompañamiento socio-jurídico; de las cuales 16 de las personas atendidas (21,6%)

<sup>12</sup> Campus Sur, tiene una Unidad Local de género y 3 Facultades (Agronomía, Forestal y Veterinaria)

fueron derivadas para recibir atención en salud. Del total de personas atendidas, 20 presentaron denuncia en la DIRJU.

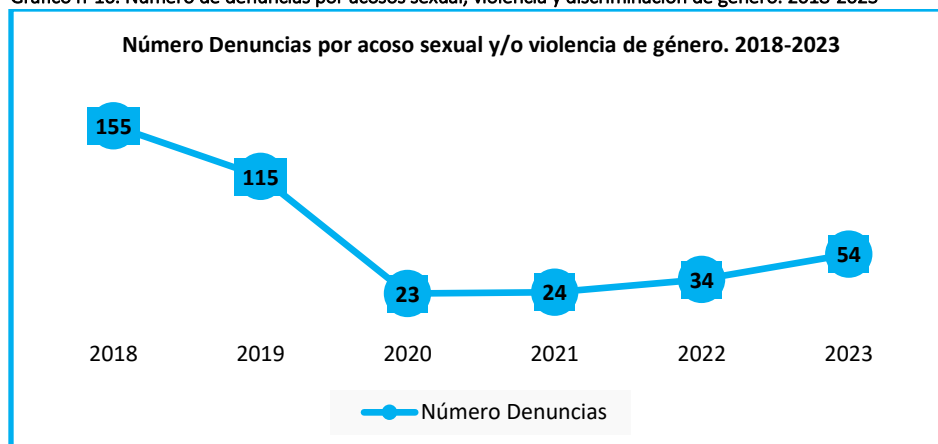
La Dirección de Salud Estudiantil a lo largo del año 2023 atendió un total de 54 personas afectadas por acoso sexual y/o violencia de género y discriminación y además acogió a 34 estudiantes en la línea socioeducativa.



En cuanto a las denuncias presentadas por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria la DIRJU informa del ingreso de 54 denuncias, de éstas 50 (92,6%) son presentadas por mujeres y 4 por hombres (7,4%). Comparativamente con el año 2022, se observa un incremento de 20 denuncias en el año.

El gráfico n° 16, que registra el total de denuncias por acosos sexual, violencia de género y/o discriminación desde el año 2018, muestra en el inicio de la recepción de denuncias se produce en el contexto de las demandas feministas en la Universidad, entre las cuales se incluía la necesidad de contar con protocolos para la prevención, atención y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Entre el 2018 y 2019 se produce el mayor ingreso en el número de denuncias, disminuyendo considerablemente entre los años de suspensión de las actividades presenciales en la Universidad como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Tras el retorno, en el año 2022, a la normalidad de las actividades universitarias, las denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género aumentan sin alcanzar el volumen inicial de denuncias. El aumento de las actividades de prevención y difusión del protocolo, junto con una mayor efectividad en la aplicación del Modelo de Atención inciden en una disminución de las denuncias y de la incidencia del acoso sexual y la violencia de género en la Universidad.

Gráfico n°16. Número de denuncias por acosos sexual, violencia y discriminación de género. 2018-2023



Fuente: DIRJU. Elaboración propia

Gráfico n°16. Porcentaje de causas de denuncias. 2023.



Fuente: DIRJU. Elaboración propia

En cuanto al motivo de la denuncia, en el año 2023, persiste como razón principal el acoso sexual (46 denuncias), y en menor volumen las que responden a acoso sexual y violencia de género (4 denuncias), 3 denuncias por violencia de género y 1 denuncia por discriminación de género, sin variaciones significativas respecto a los motivos de denuncias de los años precedentes.

### 3.3. Personas denunciantes y denunciadas.

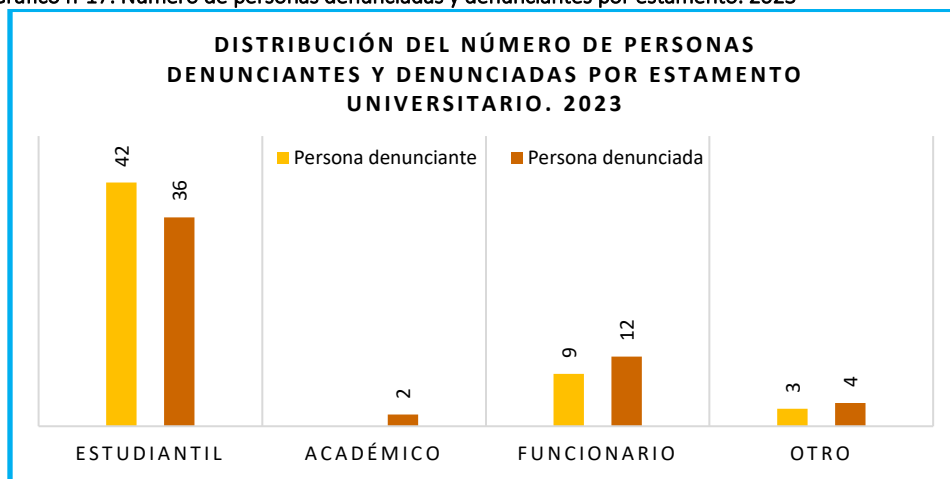
Mayoritariamente las personas que han presentado denuncias, por acoso sexual, violencias y discriminación de género, son mujeres (9 de cada 10 denuncias), situación inversa respecto a las personas denunciadas, donde 9 de cada 10 son hombres. Los datos evidencian que las mujeres son las principales víctimas del acoso sexual y violencia de género, como hecho reiterativo en relación con los datos observados en los informes de años anteriores<sup>13</sup>.

Por estamento universitario (gráfico n°17), las denuncias se concentran en el estamento estudiantil

<sup>13</sup> Informes del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género para los años 2021 y 2022

(77,8%) y en el estamento de funcionario (16,7%); mientras que las personas denunciadas, son mayoritariamente integrantes del estudiantado (66,7%) y del estamento funcionario (22,2%). Durante el año 2023, la mayor variación en las denuncias presentadas se observa respecto al estamento académico al no registrarse denuncias de sus integrantes, aunque el 3,7% de las personas denunciadas pertenecen al cuerpo académico, tal y como se refleja en la Tabla, n°2

Gráfico n°17. Número de personas denunciadas y denunciantes por estamento. 2023



Fuente: DIRJU. Elaboración propia

Tabla n°2: Porcentaje de personas denunciadas y de personas denunciantes por estamento universitario.

ESTAMENTO UNIVERSITARIO	PERSONA DENUNCIANTE		PERSONA DENUNCIADA	
	Total	%	Total	%
ESTUDIANTIL	42	77,8	36	66,7
ACADÉMICO	-	-	2	3,7
FUNCIONARIO	9	16,7	12	22,2
OTROS (EXTERNOS)	3	5,5	4	7,4

Fuente: DIRJU. Elaboración propia

Comparativamente con las denuncias registradas el año 2022, aumenta el número y porcentaje de estudiantes que acusan sufrir acoso sexual y violencia de género (54,4% en 2022 a 77,8% en 2023) y aumenta el número de estudiantes denunciados por estos motivos (de 44% a 67%), evidenciando que el acoso sexual y la violencia de género tiene mayor incidencia en este estamento. La concentración de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el estamento estudiantil se refleja no solamente en el porcentaje, sino en los números absolutos, puesto que, en el año 2022, denuncian 20 estudiantes y en el año 2023, ascienden a 42 estudiantes.

En cuanto al personal de colaboración, no se observan diferencias significativas respecto al número de denuncias comparativamente entre el año 2022 y 2023, puesto que aumenta de 8 a 9 para el último año, aumentando el número de personas denunciadas de este estamento (de 8 a 12, entre el año 2022 y 2023).

En cuanto al estamento académico, no se reciben denuncias de acoso sexual y/o violencia de género y disminuye el número de denunciados de este grupo (34,3% en el año 2022 a un 3,7% para el año 2023), siendo 2 integrantes del cuerpo académico los denunciados en el año 2023.

#### 4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UNIDADES LOCALES DE GÉNERO

La conformación de Direcciones/Unidades de género a nivel central y a nivel local se orienta a sostener y asegurar la implementación de las políticas de igualdad en las diversas Unidades Académicas.

A través de los últimos años se observa un desarrollo progresivo de las Unidades Locales de género realizando un trabajo destacado en las Unidades Académicas de la Universidad en la implementación de las políticas antidiscriminatorias vigentes en la Institución. Para el año 2023 todas las Unidades Académicas disponen de Unidades Locales de Género (ULG) conformadas, sumándose además la Unidad del Hospital Clínico. De esta forma se contabilizan un total de 18 ULG<sup>14</sup>.

Las ULG tienen distintas denominaciones (unidad, oficina, dirección) y dependen técnica y administrativamente de la Facultad o Instituto al que pertenecen. La mayoría (11) están adscritas al Decanato de las Facultades o Dirección de los Institutos, 2 a la DAE, y el resto se reparte entre Dirección Académica y Vicedecanatura. Esta posición en la estructura administrativa y de gestión universitaria incide efectivamente a favor del proceso de implementación de las políticas de igualdad de género.

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

<sup>14</sup> Se registran 19 Unidades Académicas (16 facultades y 3 institutos). Campus Sur cuenta con tres facultades (Ciencias Agronómicas, Ciencias Forestales y Ciencias Veterinarias) y dispone de una Unidad Local de Género, así sumándose el Hospital, hay un total de 18 ULG.

#### 4.1. 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.

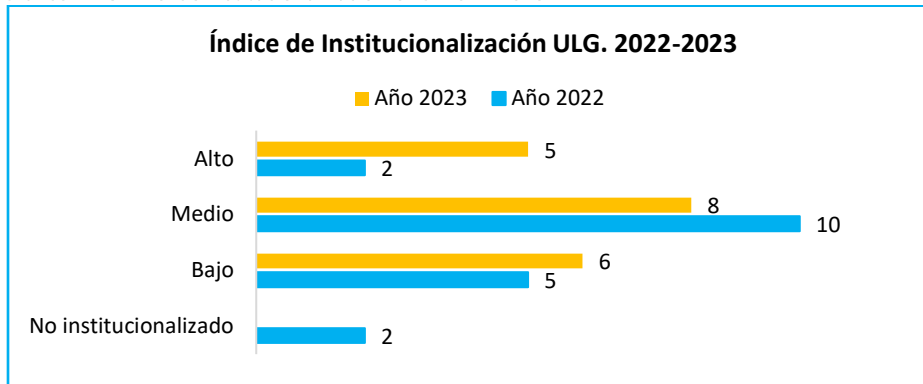
##### Índice de Institucionalización de unidades locales de género

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.

A cada indicador se le otorga una categoría nominal de Si o No, con un valor asociado de 1 (corresponde a sí) y 0 (corresponde a No). Los valores obtenidos permiten distinguir entre nivel alto de institucionalización (8 y 9 puntos), nivel medio (5 a 7), nivel bajo (3 a 4 puntos). Entre 0 y 2 puntos, se considera que aún no está institucionalizada.

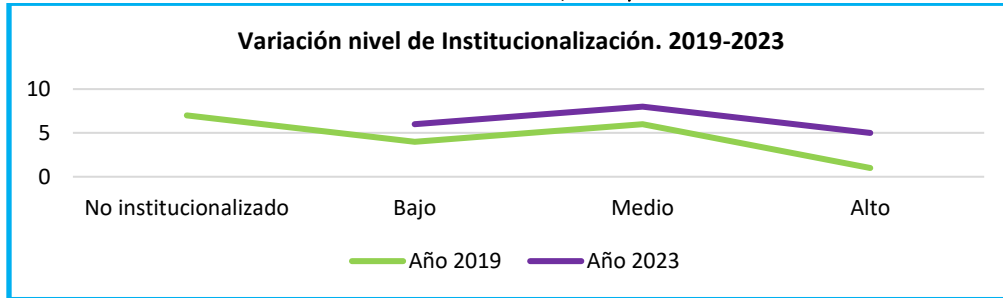
A través del *Índice de institucionalización* se muestra como desde el año 2019 las ULG se han fortalecido en su instalación y han mejorado en sus niveles de institucionalización. De esta forma, para el año 2023 se alcanza un nivel promedio de institucionalización 6,4 puntos, situándose la mayoría de en un nivel medio y aumentando las ULG que alcanzan un nivel de institucionalización alto.

Gráfico n°18. Nivel de institucionalización ULG. 2022-2023



Fuente: ULG. Elaboración propia

Gráfico n°19. Variación del nivel de Institucionalización ULG , 2019 y 2023

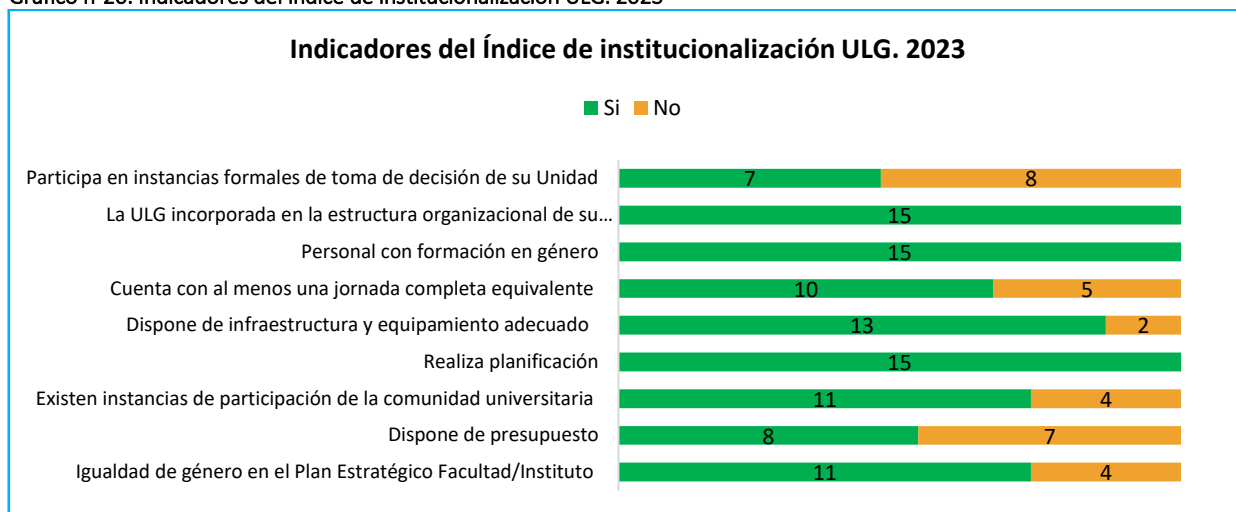


Fuente: ULG. Elaboración propia

Si bien el Índice de Institucionalización de las ULG muestra un proceso de fortalecimiento de las ULG, también permite observar diferencias importantes en su nivel de desarrollo dadas por distintos aspectos, según los indicadores observados (gráfico n°20):

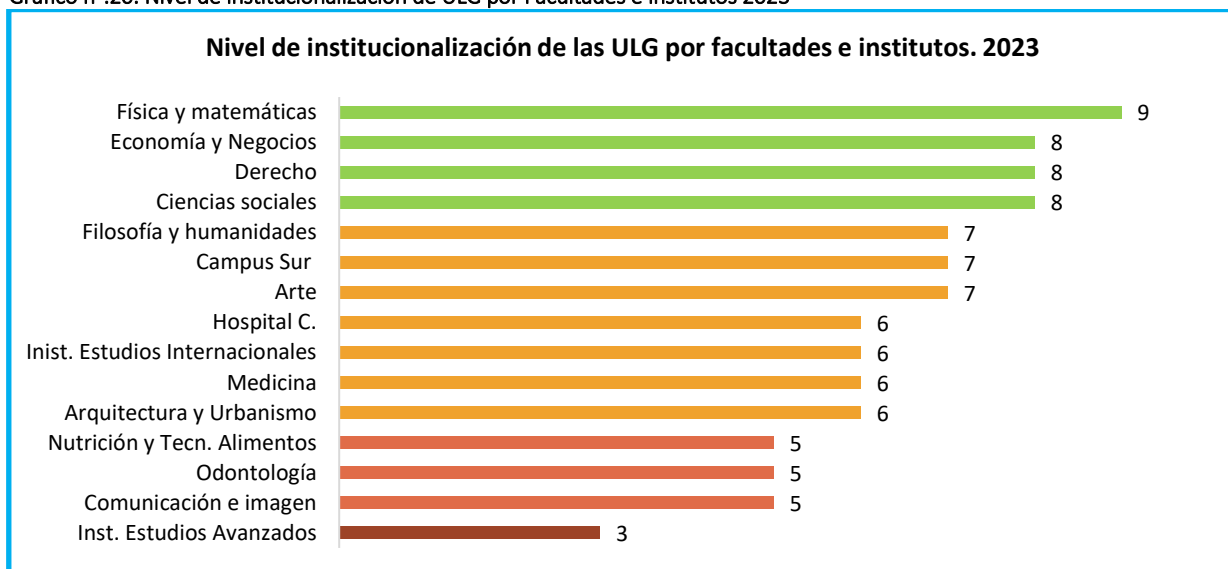
- 1) Si bien todas las ULG están insertas en la estructura organizacional de su Unidad, solamente 7 participan de instancias formales de toma de decisiones, aspecto importante para implementar acciones transversales en materia de igualdad de género y no discriminación en la Unidad.
- 2) En cuanto a recursos económicos, solamente la mitad de las ULG (8) dispone de recursos asignados para realizar sus actividades, hecho que puede condicionar sus iniciativas.
- 3) En la dotación de personal destaca como en las ULG se desempeñan profesionales con formación en género. Sin embargo, el tiempo asignado para el desarrollo de sus funciones, medido en JCE, resulta aún insuficiente para el desarrollo del trabajo. Se registran 5 ULG con jornadas parciales de trabajo.
- 4) Se evidencian mejoras en la infraestructura y en el equipamiento asignado a las Unidades para el desempeño de sus funciones en el último año.
- 5) Se observan avances importantes respecto a la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo Institucional de cada Unidad Académica, lo que contribuye a la transversalización del género en los distintos ámbitos del quehacer universitario por Unidad Académica.

Gráfico n°20. Indicadores del índice de institucionalización ULG. 2023



Fuente: ULG. Elaboración propia

Gráfico n°:20. Nivel de institucionalización de ULG por Facultades e Institutos 2023



Fuente: ULG. Elaboración propia

Por último, señalar que todas las ULG elaboran un plan de trabajo anual que permite la realización de actividades y la implementación de medidas contenidas en las diferentes políticas de igualdad de género y no discriminación, tal y como se da cuenta en este informe. A ello se suma que 7 Facultades, desde las ULG (FACSo, Cs Físicas y Matemáticas, Medicina, Economía y Negocios, Derecho, Arquitectura y Urbanismo y Filosofía y Humanidades), se han sumado al Modelo Sello General Igualdad, elaborando planes específicos de trabajo y estableciendo metas para avanzar en la transversalización de la igualdad de género en sus Unidades.



## 5. Consideraciones finales

El año 2023 ha supuesto un desafío importante en la implementación de las políticas orientadas a la igualdad y no discriminación de género en la Universidad, particularmente en lograr la articulación de un conjunto de mecanismos, medidas y actores para alcanzar este objetivo. Para ello se ha trabajado en dar sustento institucional y ampliar la transversalización de género en función de los lineamientos entregados por la Política de Igualdad de género. En este sentido, ha habido un fortalecimiento institucional de las Unidades de Género, con un mejor rendimiento en la implementación de medidas de prevención y atención de las personas víctimas del acoso sexual y la violencia de género, en la implementación de la política de corresponsabilidad social y en la respuesta institucional en el reconocimiento del cambio de nombre social. Por otro lado, se desarrolla la segunda fase del Sello General Igualdad, que involucra un conjunto articulado de metas en las Unidades Centrales y en 7 Facultades, ampliándose el número de actores claves comprometidos con lograr instalar la igualdad sustantiva de género.

No obstante, observar los resultados en la implementación de las políticas de igualdad supone advertir la complejidad del proceso de transversalización en igualdad de género y la lentitud en el desarrollo del mismo. Por un lado, se puede afirmar la existencia de un andamiaje institucional importante que permite instalar y sostener acciones y medidas progresivas en materia de igualdad de género; y al mismo tiempo, se percibe que los compromisos y prioridades respecto a la igualdad de género son disímiles en cuanto a las diferentes áreas y unidades involucradas.

En este informe se ha dado cuenta de los resultados de la implementación de políticas universitarias antidiscriminatorias que se vienen desarrollando en la Universidad en los últimos años, referidas a la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado, la Prevención del Acoso Sexual, el uso de Nombre Social y sobre la instalación y desarrollo de las Unidades Locales de Género en Facultades e Institutos.

La Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado se está implementando en todas las Unidades Académicas. Aumenta el número de estudiantes madres y padres que acceden a las medidas dispuestas para conciliar tareas de estudio con responsabilidades de cuidado, manteniéndose el número de hijos/as de estudiantes que ingresan a establecimientos JUNJI en campus universitarios. El aumento del número de estudiantes madres y padres que acceden este tipo de medidas guarda relación con la difusión del Reglamento, sin embargo, es necesario que esta difusión se realice de manera sostenida en todas las Unidades Académicas, ya que persisten brechas por Unidades Académicas entre el número de estudiantes madres/padres y el número de estudiantes que efectivamente hacen uso del Reglamento de corresponsabilidad en el cuidado.

Los datos dan cuenta, por un lado, de una difusión de esta política con distinto énfasis por Unidad Académica; y, además, que son las mujeres estudiantes las que se ven más afectadas por las tareas de cuidado, siendo las que en mayor medida postergan estudios por esta razón, situación que pone en evidencia la necesidad de difundir y formar sobre las implicancias de la corresponsabilidad social en el cuidado.

El acceso a medidas del Reglamento estudiantil también evidencia el diferencial entre estudiantes de pregrado y postgrado. Las acciones de difusión de este reglamento están mayormente enfocadas a estudiantes de pregrado. Por ello se requiere que la difusión de la Política de corresponsabilidad social y del Reglamento estudiantil abarque también a estudiantes de postgrado, así como que se pueda realizar un registro más sistemático respecto al número, distribución y acceso de los/as estudiantes de postgrado a las medidas de corresponsabilidad social en el cuidado.

Con el propósito de fortalecer las diversas líneas de acción de la Política de Corresponsabilidad social, destaca la elaboración en curso de una propuesta de instructivo para la corresponsabilidad social en el cuidado para el cuerpo académico y personal de colaboración.

En cuanto a la aplicación Instructivo Mara Rita, que permite el cambio de nombre social a personas trans y no binarias, se observa un aumento sostenido de estudiantes que solicitan cambio de nombre social, contribuyendo a promover una cultura antidiscriminatoria y de respeto de las identidades de género. En esta línea, a finales del año 2023, el Senado Universitario aprobó la Política de Diversidades y Disidencias de género, la que se implementará a partir del año 2024.

La generación de información es necesaria para abordar los problemas de desigualdades de género, así como para analizar la implementación de las políticas de igualdad y hacer las modificaciones necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos. Del seguimiento en la implementación de políticas de igualdad de género y no discriminación, se advierten dos áreas de interés en las que sería necesario indagar a través de la realización de estudios específicos en la Universidad.

1) En consonancia con la línea de acción n°4 de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado, habría que profundizar en el conocimiento sobre las implicancias de las tareas de cuidado en el desempeño académico, profesional y laboral en las personas que integran la comunidad universitaria.

2) La aprobación de la Política de Diversidades y Disidencias de género, aprobada recientemente requiere para su efectividad conocer las dimensiones y caracterización de las personas que integran la comunidad LGTBIQ+ en nuestra comunidad con el fin de dotar a esta política de medidas pertinentes.

En esta misma línea, en el año 2023 se ha realizado un estudio sobre acoso sexual en la universidad, el cual será presentado en el año 2024 y que indudablemente aportará información relevante sobre la incidencia de la violencia de género en la comunidad universitaria, lo que indudablemente contribuirá a revisar las medidas dispuestas para la prevención y atención en este ámbito, así como también será un aporte para la comunidad universitaria y la reflexión colectiva.

Se observan avances en la implementación de la Política de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia de Género a partir de una mejor coordinación entre los mecanismos institucionales encargados de ejecutar el Modelo de Atención. Estos avances se expresan en el fortalecimiento de la Red de Primera Acogida, que brinda atención y acompañamiento oportuno a las personas afectadas; en el aumento de 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. Sin embargo, se hace necesario 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.

A lo largo del año 2023 han aumentado las denuncias por acoso sexual respecto al año anterior, mostrándose la persistencia del problema de la violencia de género que afecta principalmente a las mujeres estudiantes. En este año se observa un aumento (porcentual y cuantitativo) de la concentración del acoso sexual en la población estudiantil. Este hecho exige ampliar y fortalecer las actividades de formación y capacitación en torno a la prevención de la violencia y particularmente del acoso sexual.

El seguimiento a los procesos de institucionalización de las Unidades Locales de Género (ULG) evidencia mejoras sustantivas en su instalación, dotación y desempeño. No obstante, la aplicación del Índice de Institucionalización también permite observar los aspectos más débiles en relación a cada Unidad, los cuales requieren una revisión y adecuación particular para el cumplimiento de su función. En general, se hace necesario dotar a las Unidades de recursos económicos que permitan desplegar un conjunto de medidas y actividades que contribuyan a la transversalización de género en cada Unidad Académica.

El seguimiento a las políticas de igualdad de género es un trabajo colectivo. Agradecemos a quienes integran el Comité de Pares del Observatorio su apoyo y colaboración.

