



Implementación de políticas y medidas de igualdad de género, año 2022

Reporte de seguimiento

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

Marzo, 2023

Contenido

Presentación	1
1. Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias.	2
1.1. Estudiantes madres y padres.	3
1.2. Acceso medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado	3
1.3. Postergación de estudios por maternidad o paternidad	5
1.4. Acceso de hijos/as de estudiantes a establecimientos JUNJI en campus universitarios. ...	6
1.5. Acceso a becas de apoyo preescolar y apoyo parental. Programa de Corresponsabilidad Parental y Maternal, DIRBE.	6
1.6. Iniciativas en corresponsabilidad social del cuidado para personal académico y de colaboración.....	7
2. INSTRUCTIVO “MARA RITA”. RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS.	9
2.1 Registro del uso de nombre social.	9
3. POLÍTICA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE	11
3.1. Plan de sensibilización y capacitación materia de acoso sexual y violencia de género....	11
3.2. Atención y Denuncias por acoso sexual y violencias de género.	13
3.3. Personas denunciantes y denunciadas.	14
4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UNIDADES LOCALES DE GÉNERO	16
4.1. Índice de institucionalización.	17
5. Consideraciones finales	20

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, tiene como propósito¹ hacer seguimiento de las políticas de igualdad de género y monitorear distintos ámbitos de la realidad universitaria con el fin de aportar al diseño 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 y de la implementación de las políticas, normativas y medidas en materia de igualdad de género vigentes. Al año 2022 son siguientes:

1.- Política Universitaria para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile (R.E. 1024/2017), la que comprende un Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria (D.E, N° 0019943/2018)²

2.- Instructivo “Mara Rita” para el reconocimiento del nombre social (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).

En este marco, el Observatorio ha recopilado y sistematizado la información proporcionada por las Unidades Locales de Género (ULG) y por unidades centrales, como la Unidad de Investigaciones Especializadas (UIE), la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBE) y la Oficina de Atención de la DIGEN, integrantes de la “Red de Pares” del Observatorio.

Además de las políticas mencionadas, las nuevas políticas de Buenas Prácticas Laborales (R.E. 0207/2022) y de Investigación, Creación Artística e Innovación (R. E. 0811/2022) han incorporado también criterios y medidas de igualdad de género y no discriminación. Se espera que una vez que estén diseñados y puestos en práctica los planes de acción de dichas políticas, el Observatorio incorporará en sus informes el seguimiento de las medidas de género contempladas en ellas.

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

² Se ha desarrollado además el Modelo de Atención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria por motivos de género en la Universidad de Chile.

1. 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 de la Universidad de Chile (2017), es parte del compromiso que ha adoptado la institución con los/as estudiantes, académicas/os y personal de colaboración para compatibilizar sus distintos roles, sin afectar sus actividades académicas, carreras y funciones. Este compromiso reconoce el cuidado como una prerrogativa de las personas dependientes y de sus cuidadoras/es, velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, asumida entre mujeres y hombres.

Esta política contempla 5 líneas de acción:

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. Adecuación de la normativa para la equidad de género en la evaluación y jerarquización académica

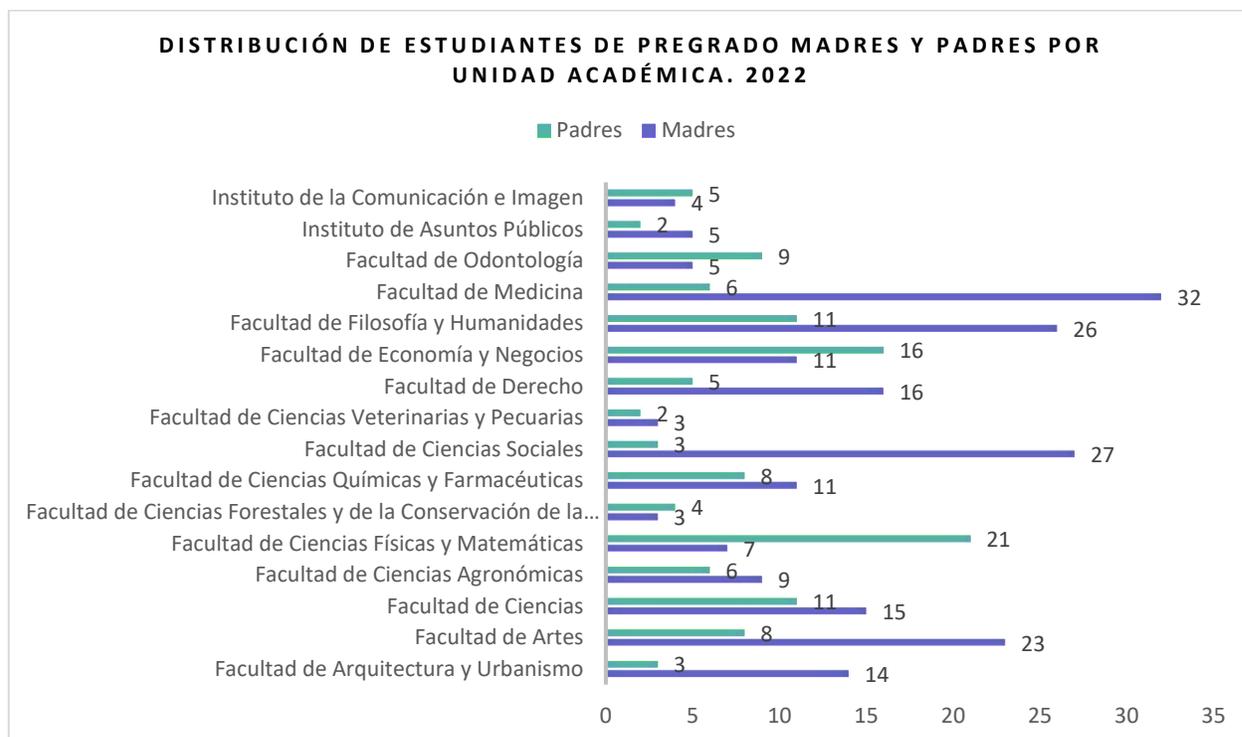
4. Análisis del fenómeno de maternidad y paternidad en la Universidad para futuras medidas de corresponsabilidad social

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

Para el año 2022, se observa el desarrollo de las dos primeras líneas, respecto a la instalación de jardines JUNJI y aplicación del Reglamento estudiantil en materia de corresponsabilidad. El resto de las líneas establecidas en esta política tienen aún un avance incipiente.

1.1. Estudiantes madres y padres.

En el año 2022 realizan sus estudios de pregrado en la Universidad un total de 331 estudiantes madres o padres y 13 estudiantes futuros madres/padres, según recoge la encuesta FOCES³. De este total, las estudiantes madres ascienden a 211 y 6 futuras madres. Los estudiantes padres son 120 y 7 futuros padres. Del total de estudiantes madres/padres, el 63,7% son mujeres y el 36,3% son hombres, distribuyéndose por todas las Unidades Académicas.



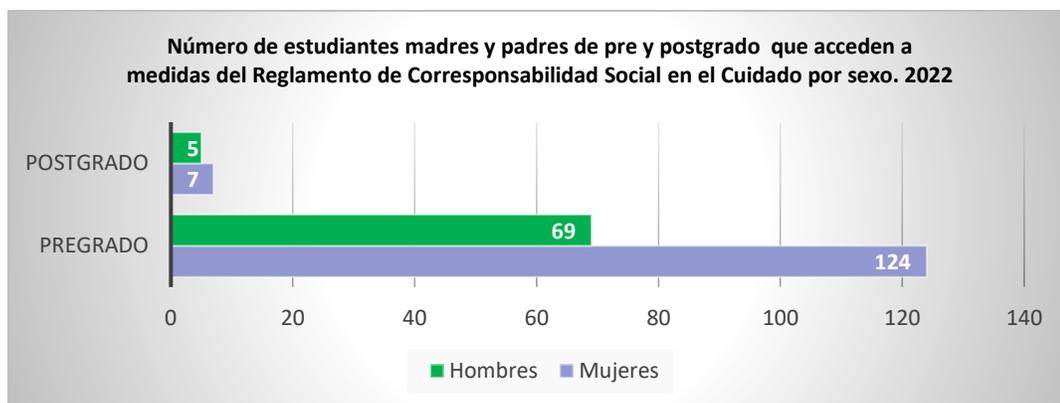
1.2. Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado

A través de las Unidades Locales de Género se ha registrado durante el año 2022 un total de 205 estudiantes madres/padres y futuras madres/ padres (193 de pregrado y 12 de postgrado) que han accedido a medidas de corresponsabilidad social contempladas en el Reglamento. Estas solicitudes se han concentrado en madres/padres de pregrado (90%) y en mayor medida en estudiantes madres

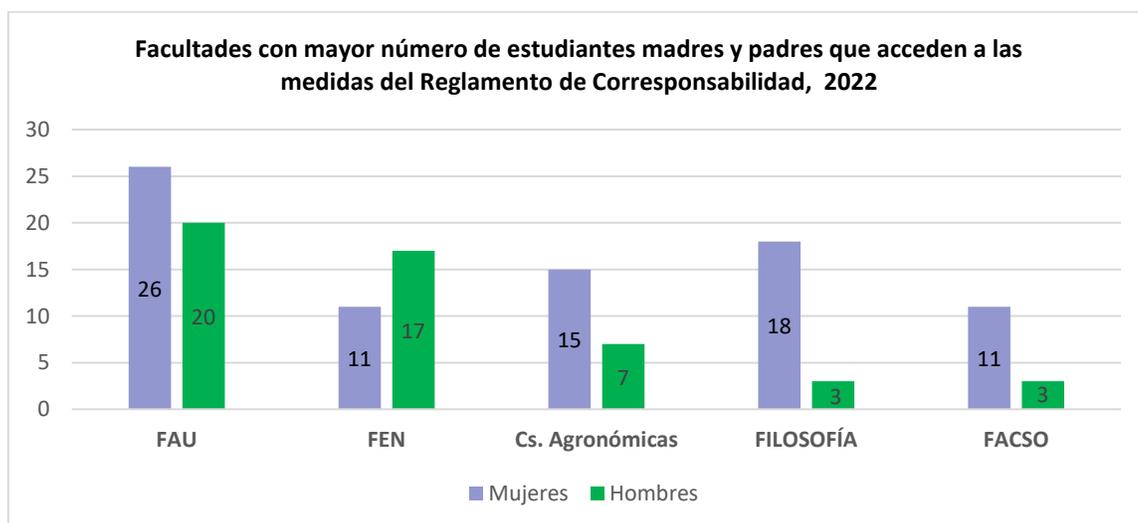
³ Para el año 2022, el total de padres/madres se refiere al 92% de los/as estudiantes de pregrado de la universidad, quienes respondieron la encuesta FOCES. La encuesta **FOCES** es una herramienta creada el 2018 por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE), con el objetivo de recolectar información que permita contribuir al desarrollo de políticas y programas institucionales que apoyen la inserción académica e inclusión en la vida universitaria.

(64%). Se estima que del total estudiantes madres/padres registrados en pregrado (193), el 58% ha accedido a medidas de Corresponsabilidad Social.

Comparativamente, en el año 2022 se observa un incremento importante en el acceso a medidas de corresponsabilidad social en relación al año 2021, donde accedieron 108 estudiantes. Sin embargo, hay que considerar que durante el año anterior los/as estudiantes con responsabilidades familiares cursaba sus estudios de forma virtual realizando paralelamente los trabajos de cuidado por lo que tuvieron una sobrecarga laboral mayor.

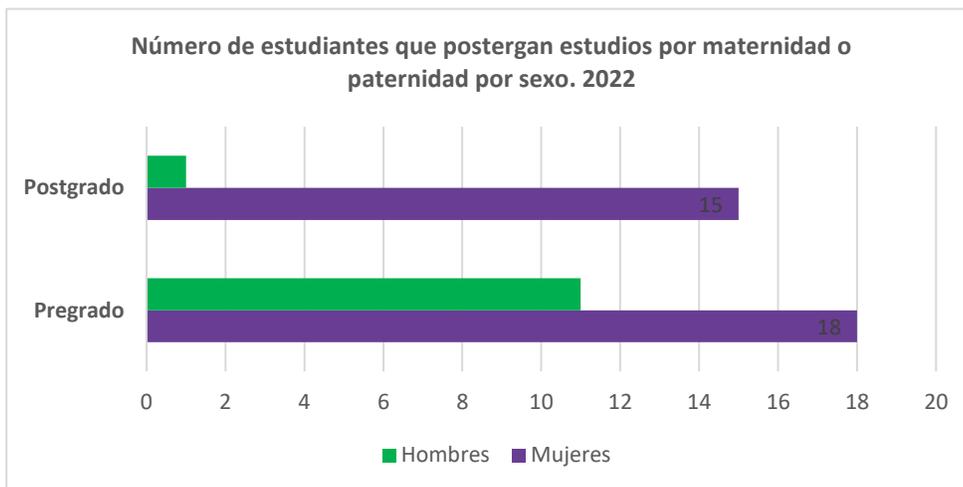


Los y las estudiantes de Pregrado que cumplen requisitos y acceden a las medidas del Reglamento de Corresponsabilidad, se concentran principalmente en las Facultades de Arquitectura y Urbanismo (FAU), Facultad de Economía y Negocios (FEN), Facultad de Cs. Agronómicas, Facultad de Filosofía y Humanidades y la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO). En Postgrado, la Facultad de Medicina registra el mayor número de estudiantes que acceden a las medidas y beneficios establecidos en el Reglamento, distribuidos en 6 mujeres y 2 hombres.

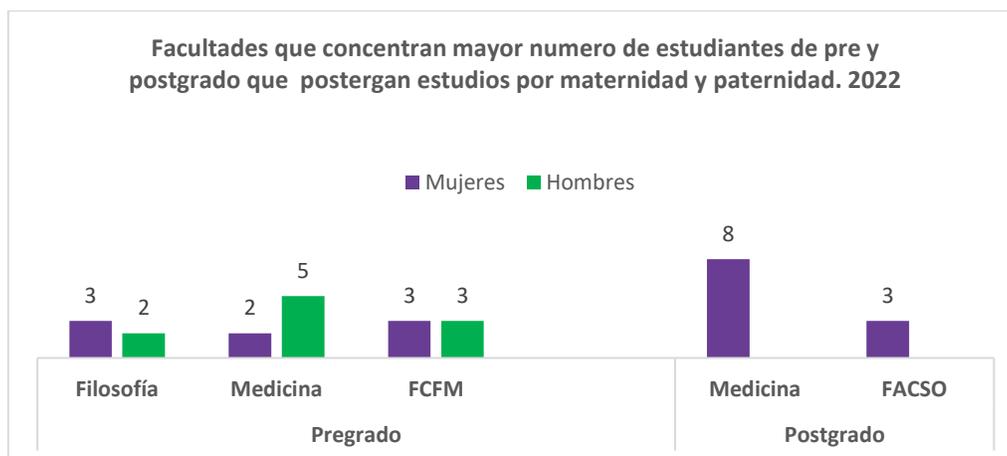


1.3. Postergación de estudios por maternidad o paternidad

La postergación de estudios por motivos de maternidad o paternidad ha sido utilizada por 45 estudiantes, 29 de pregrado y 16 de posgrado, situación que afecta más a las estudiantes madres (73.3%) que a estudiantes padres.



Los y las estudiantes que han solicitado postergación por maternidad o paternidad en el nivel de pregrado se concentran en las facultades de Medicina (7), Ciencias Físicas y Matemáticas (6) y en la Facultad de Filosofía y Humanidades (5). En Postgrado la postergación de estudio es realizada por estudiantes madres, concentradas en la Facultad de Medicina (8) y en la Facultad de Ciencias Sociales (3).



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

La Universidad de Chile cuenta hasta el año 2022 con dos establecimientos 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. En 2022, 35 estudiantes madres/padres han utilizado estos establecimientos para sus hijos/as.



Durante el año 2023 está prevista la instalación de salas cunas y jardines infantiles JUNJI en el Campus Sur y en el Campus Dra. Eloísa Díaz, lo que permitirá ampliar la cobertura.

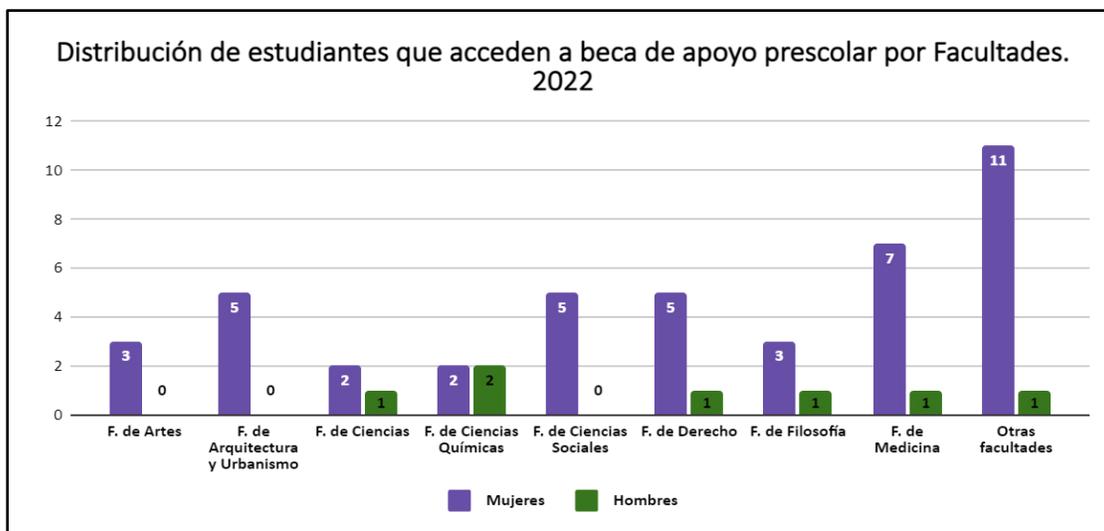
1.5. Acceso a becas de apoyo preescolar y apoyo parental. Programa de Corresponsabilidad Parental y Maternal, DIRBE.

El Programa de Corresponsabilidad maternal y parental de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE) fue establecido a partir del 2019 para apoyar a los/as estudiantes padres y madres a través de becas de Apoyo Preescolar y Apoyo Parental ⁴

La Beca de Apoyo Preescolar, subvenciona a estudiantes con hijos/as a su cargo en edad preescolar y con situación socioeconómica deficitaria y que no cuentan con alternativas de cuidado durante el horario en que desarrollan sus actividades académicas.⁵ De acuerdo a los datos proporcionado por la DIRBDE durante el año 2022 han accedido a esta beca aproximadamente 50 estudiantes de diferentes carreras, 85,7% son mujeres.

⁴ Programa de Corresponsabilidad maternal y paterna- DIRBDE <https://www.uchile.cl/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/direccion-de-bienestar-y-desarrollo-estudiantil/becas-y-beneficios/programa-de-corresponsabilidad-parental#:~:text=A%20partir%20de%202019%20se,extendi%C3%A9ndose%20hasta%20los%2012%20a%C3%B1os>

⁵ Beca de Apoyo Preescolar <https://uchile.cl/convocatorias/7743/beca-apoyo-preescolar-del-pcp>



La Beca Apoyo Parental, entrega apoyo económico para 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 cuenten con alternativas de cuidado en el horario que deben desarrollar sus actividades académicas.⁶ A esta beca han accedido durante el año 2022, 3 estudiantes madres de las Facultades de Ciencias Sociales, Medicina y Gobierno.

1.6. Iniciativas en corresponsabilidad social del cuidado para personal académico y de colaboración.

Para el año 2022, 9 Facultades y 2 Institutos contaron con iniciativas en materia de Corresponsabilidad Social para el personal académico y de colaboración.

La Facultades de Ciencias Forestales, Comunicación e Imagen, Derecho, de Gobierno y el Instituto de Estudios Avanzados han considerado entre sus iniciativas medidas de flexibilidad laboral y/u horaria. La Facultad de Ciencias, Facultad de Economía y Negocios, Facultad de Medicina y el Instituto de Nutrición y Tecnologías de la Alimentación han desarrollado iniciativas de difusión, monitoreo y acompañamiento en torno a la garantía de derechos en materia de corresponsabilidad.

Finalmente, la Facultad de Artes, y las Facultades de Ciencias Sociales y Medicina, indican que sus iniciativas tienen relación con la Normativa (Prórroga permiso maternal), el desarrollo de escuela de verano para hijos/as y en relación al acceso al Jardín Infantil del Hospital Clínico de la Universidad.

⁶ Beca de Apoyo Parental <https://uchile.cl/convocatorias/148089/beca-de-apoyo-parental-del-pcp>

Además, las Unidades Locales de Género en colaboración con las Unidades de Bienestar estudiantil de la Facultades e Institutos, han realizado a lo largo del año 2022 distintas actividades para difundir, informar y capacitar a la comunidad universitaria sobre las medidas dispuestas en la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado, y también sobre las implicancias y valor de la corresponsabilidad social del cuidado.

Si bien la entrega de información es una actividad común realizada, a través de material impreso o a través de redes sociales, mails y página web, cabe destacar la importancia que tienen las actividades de capacitación y formación realizadas en la mayoría de las Unidades Académicas.

Tipo de actividades realizadas en Facultades e Institutos para Informar, capacitar y difundir la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado (2022)

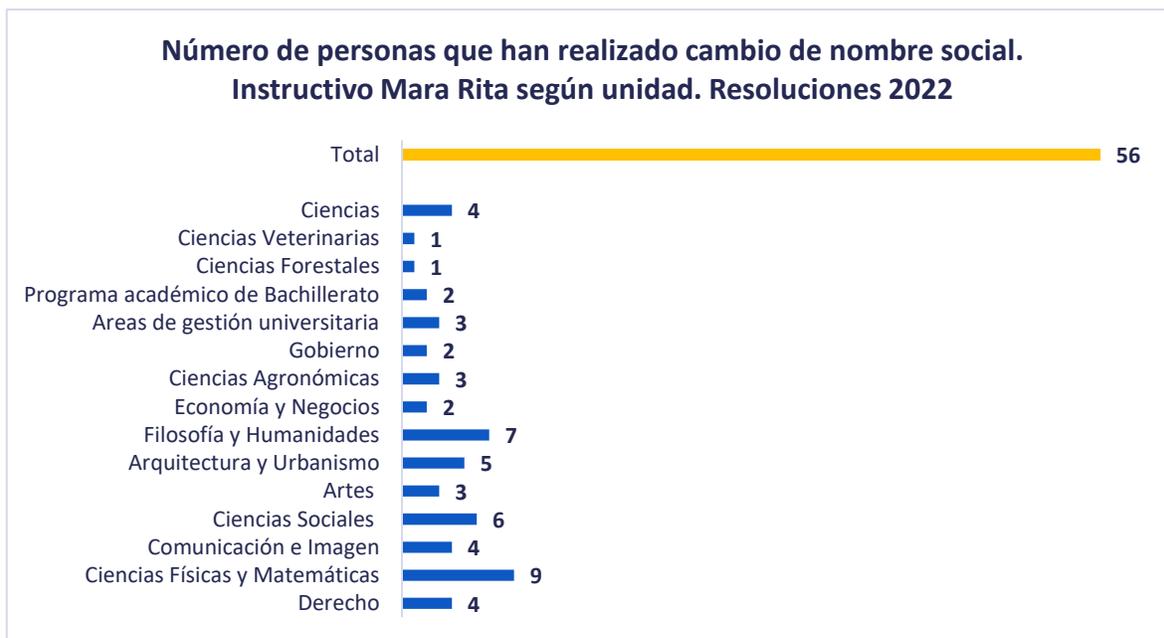
Actividades Facultades e Institutos	Entrega de información		Capacitación y formación (Cursos, talleres, conversatorios)	Catastros (madres/padres). Creación de comités y seguimiento	Información cuerpo académico y personal de colaboración (mails, reuniones)	Inducción estudiantes	(Re)Habilitación de espacios de cuidado (mudadores, salas de lactancia)	N° actividades realizadas
	Material impreso (Stand, afiches, infografía)	Página web, RR.SS y mails (estudiantes)						
Arquitectura y Urbanismo								12
Ciencias								4
Forestales								1
Veterinarias								3
Físicas y Mat.								8
Q. y Farmacia								3
C. Sociales								15
Com. e Imagen								2
Derecho								1
Economía y N								12
Filosofía y Hum.								3
Gobierno								2
Medicina								9
Inst. Estudios Internacionales								2
INTA								1

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

El instructivo Mara Rita⁷ permite a personas trans o no binarias, 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 género.

2.1 Registro del uso de nombre social.

Durante el año 2022, 56 personas han registrado su nombre social en la universidad, siendo mayoritariamente estudiantes (94,6%) y en menor medida personal de colaboración (6,4%).



Las personas que hacen uso de nombre social se adscriben a 13 Unidades Académicas, así como a distintos ámbitos de gestión universitaria, concentrándose en las áreas de Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades, en Ciencias Físicas y Matemáticas.

Comparativamente con años anteriores, se observa un aumento progresivo de las personas que han realizado el cambio de nombre social acogiéndose al instructivo Mara Rita.

⁷ Universidad de Chile, Circular n° 39426 del 23 de junio de 2021



Asimismo, durante el año 2022 se observa una mejora en cuanto a la reducción del tiempo transcurrido entre la solicitud, resolución y notificación a la persona solicitante, con mayor cumplimiento de los tiempos de gestión por parte de los organismos responsables de los procesos relacionados con la aplicación del Instructivo (Oficina de Atención, Dirección Jurídica, Vicerrectoría de Tecnologías de la Información y Contraloría). El promedio de días en la tramitación del cambio de nombre social se sitúa en 40 días.

3. POLÍTICA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile fue aprobada en el año 2017⁸. Su objetivo es establecer un programa permanente de medidas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria con el fin de prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y la violencia de género.

A través de la implementación del *Modelo de atención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria por motivos de género*, se ha articulado una red interna en la Universidad que garantiza una acción efectiva desde las Facultades e Institutos (primera acogida), la Oficina de Atención de la DIGEN, la Unidad de Salud Mental (SEMDA) y la Unidad de Investigaciones Especializada, así como con organismos públicos cuando se requiere. Este Modelo ha permitido una atención y acompañamiento especializado a las personas afectadas de la comunidad universitaria en los ámbitos socio-jurídico, psicológico y/o judicial, cumpliendo con la normativa establecida en la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

3.1. Plan de sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género.

Las medidas y líneas de acción contempladas en la Política para prevenir el acoso sexual y la violencia de género, consideran actividades de difusión, sensibilización, capacitación y formación dirigidas a la comunidad universitaria. Durante el año 2022, desde la Oficina de Atención de la DIGEN, se han realizado, en colaboración con las Unidades Locales de Género, 34 actividades en las que han participado 1574 personas de la comunidad universitaria. Estas cifras reflejan un aumento respecto al número de actividades realizadas el año 2021, las cuales convocaron a 534 participantes en formato virtual. Además, durante el primer y segundo semestre, se impartió el Curso de Formación General sobre Género y Violencia dirigido a estudiantes de pregrado con el objetivo de formarlos en prevención y conocimiento de violencia de género.

⁸ Política Universitaria para la prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile (R.E. 1024/2017)

Actividades de prevención (sensibilización, difusión y capacitación) en Acoso sexual y Violencia de Género. Oficina de Atención. DIGEN 2022		
N° de actividades	Actividades	N° participantes
13	Talleres para la prevención del acoso sexual y acoso laboral ⁹	294
4	Charlas informativas sobre protocolo de actuación dirigidas a funcionarios/as, académicos/as y estudiantes	285
3	Charlas informativas sobre el protocolo de actuación dirigidas a autoridades universitarias de Facultades e Institutos	30
3	Charlas informativas sobre el Instructivo "Mara Rita"	12
10	Jornadas de sensibilización e información sobre acoso sexual y violencia de género realizadas en las Facultades y en colaboración con las Unidades Locales de Género, con motivo de la conmemoración del Día Internacional para Eliminar la Violencia contra las Mujeres.	665
1	Curso e-learning de inducción dirigido a nuevos funcionarios/as que ingresan a la Universidad ¹⁰	285

Por Unidades Académicas, se observa que en todas se realizan actividades de prevención en acoso sexual y violencia de género. Destaca la entrega de material informativo impreso, las campañas en redes sociales, capacitación a la comunidad universitaria, conversatorio con estudiantes, elaboración de guías y actos conmemorativos.

Actividades de sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género en Facultades e Institutos. Año 2022						
	Entrega de material, stand, ferias	Campañas en Redes sociales/ web	Talleres/cursos capacitación comunidad U.	Conversatorios y encuentros con estudiantes	Guías/orientaciones y protocolos Ad hoc	Actos conmemorativos (8 de marzo, 25 noviembre, 28 junio)
Arte						
Arquitectura y Urbanismo						
Ciencias						
CC. Agronómicas						
CC. Forestales						
CC Veterinarias						
CC. Físicas y Matemáticas						
CC. Químicas y Farmacia						
CC. Sociales						
Comunicación e Imagen						
Derecho						
Economía y Negocios						
Filosofía y Humanidades						
Gobierno						
Medicina						
Odontología						
Inst. Estudios Avanzados Educación (IE)						
Inst. Estudios Internacionales						
INTA						

⁹ 5 talleres estuvieron dirigidos a personal auxiliar de la universidad, con 99 participantes

¹⁰ Este curso no tiene carácter obligatorio. Durante el año 2022, se registran 285 nuevos funcionarios/as que ingresaron a la Universidad de Chile y completaron el curso.

3.2. Atención y Denuncias por acoso sexual y violencias de género.

El Modelo de atención en materia de acoso sexual y violencias de género ha permitido instalar una Red de Primera Acogida¹¹ integrada por profesionales de todas las Unidades Académicas. Durante el año 2022 desde esta Red se realizaron 195 atenciones, de las que 52 fueron derivadas a la DIGEN, se canalizaron 19 denuncias, y se derivaron 26 personas a la Unidad de Salud Mental (SEMDA).

En la Oficina de Atención de la DIGEN, han sido atendidas 63 personas, de las cuales se derivaron 15 denuncias a la Dirección Jurídica y 14 personas fueron derivadas a la Unidad de Salud Mental.

Como resultado, durante el año 2022 ingresaron a la Dirección Jurídica un total de 34 denuncias por acoso sexual, violencias de género y/o discriminación arbitraria por motivos de sexo o género.

El número de denuncias desde la aprobación del Protocolo de Actuación ha variado significativamente en el tiempo. Se observa un alto número de denuncias en los primeros años de su entrada en vigencia (2018-2019), su disminución en los 2 años de pandemia con la clausura de las actividades presenciales en la universidad; y un ligero incremento en el retorno presencial a la universidad en año 2022, con respecto al año anterior.



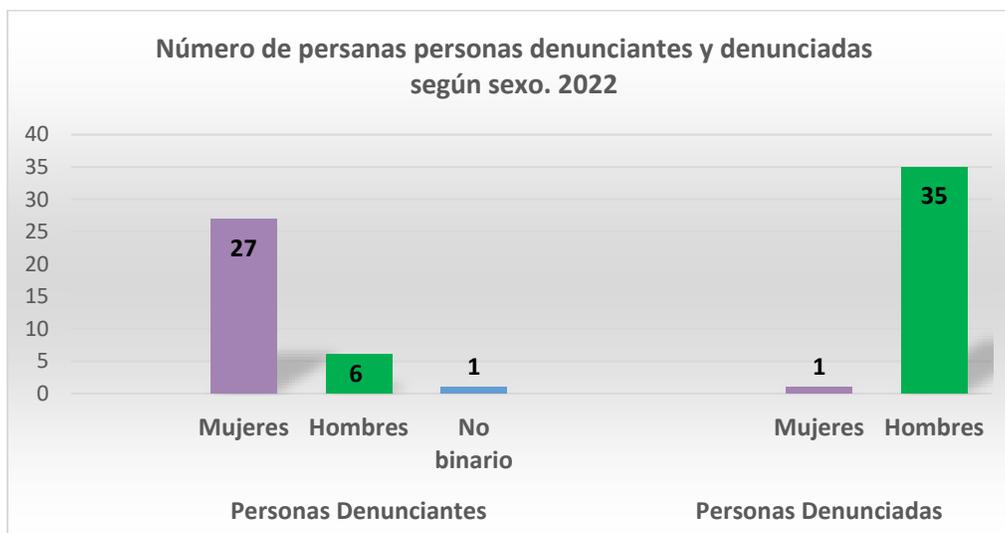
En el año 2022, se han reportado situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en 15 Unidades Académicas. El 56% de las denuncias (19) se concentran en las Facultades de Medicina, Ciencias, Comunicación e Imagen y en el Hospital Clínico, en el resto de las Facultades se han presentado entre uno y dos casos. Sin embargo, hay que considerar que el número total de denuncias registradas por Unidad Académica no da cuenta de la incidencia de la violencia de género en la Universidad, para lo que se requiere establecer una tasa entre el número de casos de violencia y el tamaño de la comunidad afectada.

Del total de las denuncias, el mayor número se concentra en acoso sexual con un 76%; y el resto se debe a acoso sexual/ acoso laboral (9%), discriminación arbitraria (6%), violencia de género (6%) y otras violencias.

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

3.3. Personas denunciantes y denunciadas.

Las 34 personas que presentaron denuncias por acoso sexual y/o violencias de género son mayoritariamente mujeres (79%), 17,6% son hombres y una denuncia de persona no binaria. Mientras que se observa que las personas denunciadas son hombres en un 97,2%. Estos datos evidencian que las mujeres son las principales víctimas del acoso sexual y las violencias de género, como hecho reiterativo en relación con los datos observados en años anteriores¹².



Porcentaje de personas denunciantes y denunciadas por sexo y estamento universitario. 2022						
Estamento Universitario	Personas Denunciantes			Personas Denunciadas		
	Hombres	Mujeres	No Binario	Hombres	Mujeres	No Binario
Estudiante	8.8	47.2	2.9	37,1	2,9	--
Cuerpo Académico	2.9	--		34,3	--	--
Personal de Colaboración	--	23.5		22,8	2,9	--
Externas Universidad	5.9	8.8		--	--	--
TOTAL	17.6	79.5	2.9	94.2	5.8	--

¹² Informes del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género para los años 2020 y 2021

Las denuncias distribuidas por estamento permiten observar que el 85,3% de las víctimas pertenecen a la comunidad universitaria y el 14,7% son personas externas a la universidad y denuncian a una persona de la Institución. Del total de denuncias interpuestas por integrantes de la comunidad universitaria, 69% son estudiantes, 3,4% pertenece al cuerpo académico y 27,6% al personal de colaboración.

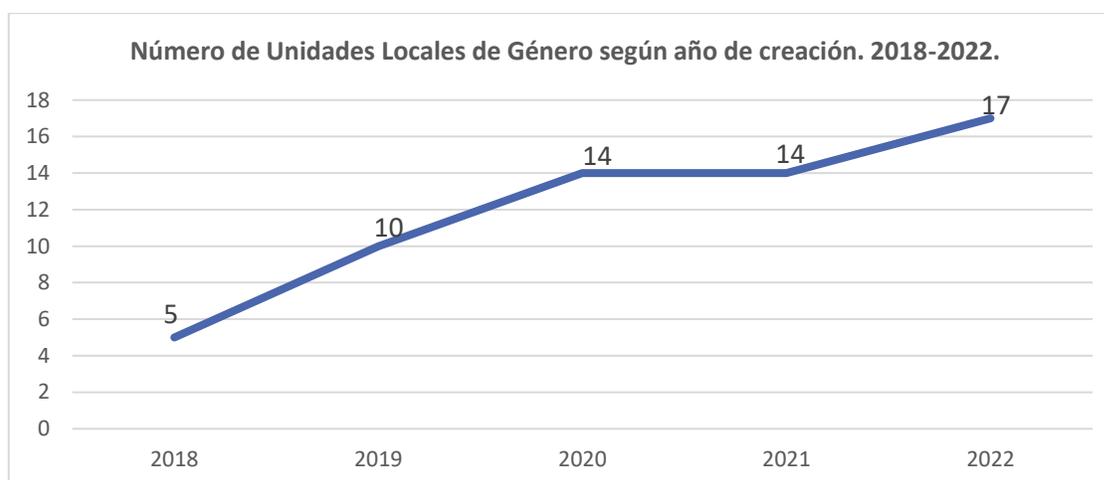
En cuanto a las personas denunciadas, el 37% pertenece a la población estudiantil, el 34,3% al estamento académico y el 22,8 pertenece al personal de colaboración.

Las denuncias por acoso sexual y violencias de género, muestran como la violencia se concentra en mujeres del estamento estudiantil y en mujeres del personal de colaboración. Las personas denunciadas son hombres que se distribuyen por todos los estamentos universitarios.

4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS UNIDADES LOCALES DE GÉNERO

La Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) tiene entre sus objetivos fortalecer la institucionalidad universitaria en igualdad de género con el fin de sostener y asegurar la implementación de las políticas de igualdad en las diversas Unidades Académicas.

A partir del año 2018 se da inicio a la instalación de las Unidades Locales de Género en las Facultades e Institutos. Se observa que en los dos últimos años hubo un aumento sostenido desde 5 unidades iniciales hasta 17 ULG¹³ para el año 2022, por lo que todas las Facultades e Institutos de la universidad disponen de esta instancia¹⁴.



Las ULG tienen distintas denominaciones (unidad, oficina, dirección) y dependen técnica y administrativamente de la Facultad o Instituto al que pertenecen. La mayoría de las ULG (69%) están adscritas al Decanato o Dirección de los Institutos, el 13% a la DAE, y el resto se reparte entre Dirección Académica (6%) o Vicedecanatura (6%). Esta posición en la estructura administrativa y de gestión universitaria incide en el proceso para implementar las políticas de igualdad de género en la universidad ya que de ella depende en gran medida el nivel de incidencia que logran en la gestión de la Unidad Académica.

¹³ 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

¹⁴ La Facultad de Odontología fue la primera facultad en instalar una Oficina de Género, que actualmente se encuentra en proceso de reinstalación.

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
Ciencias Agronómicas Ciencias Forestales y C. N. Ciencias Veterinarias y P.	Oficina de Género y Diversidades	DAE
Ciencias Físicas y Mat.	Dirección de Diversidad y Género	Decanato
Ciencias 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
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

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*, el que se compone de 9 indicadores que permiten hacer seguimiento sobre su conformación, posición y recursos disponibles.

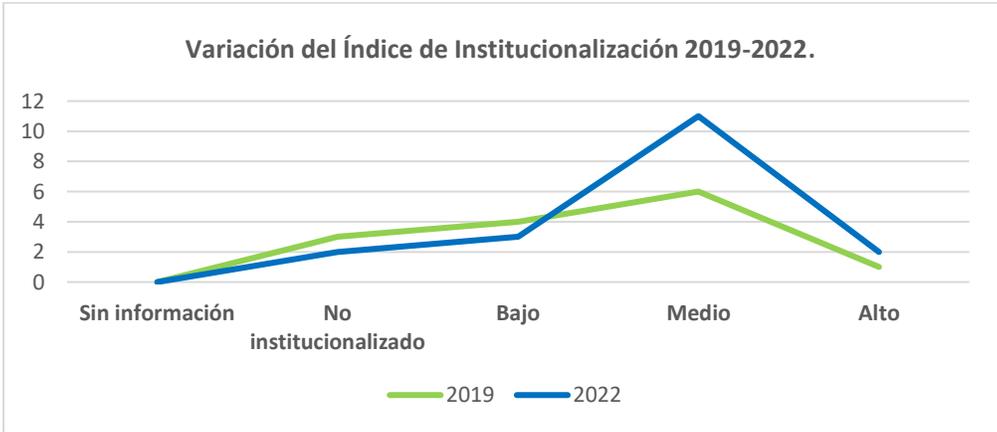
Índice de Institucionalización de unidades locales de género

La igualdad de género Incorporada al Plan de Desarrollo Estratégico de la Facultad/Instituto
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 uno de estos indicadores se le otorga una categoría nominal de Si o No, con un valor asociado. El valor 1 se corresponde con Si y el valor 0 se corresponde con No. Los valores obtenidos permiten distinguir el nivel de institucionalización alcanzado por cada Unidad Local: El máximo nivel, 8 y 9 puntos o alto nivel de institucionalización; de 5 a 7 puntos, nivel medio; de 3 a 4 puntos, nivel bajo. Entre 0 y 2 puntos, se considera que aún no está institucionalizada.

El resultado del *Índice de institucionalización* no es necesariamente ascendente, sino que puede mostrar distintas posiciones en función de la complejidad derivada de los avances en la implementación de las políticas de igualdad de género en cuanto a recursos económicos y humanos, participación de la comunidad, infraestructura, etc.

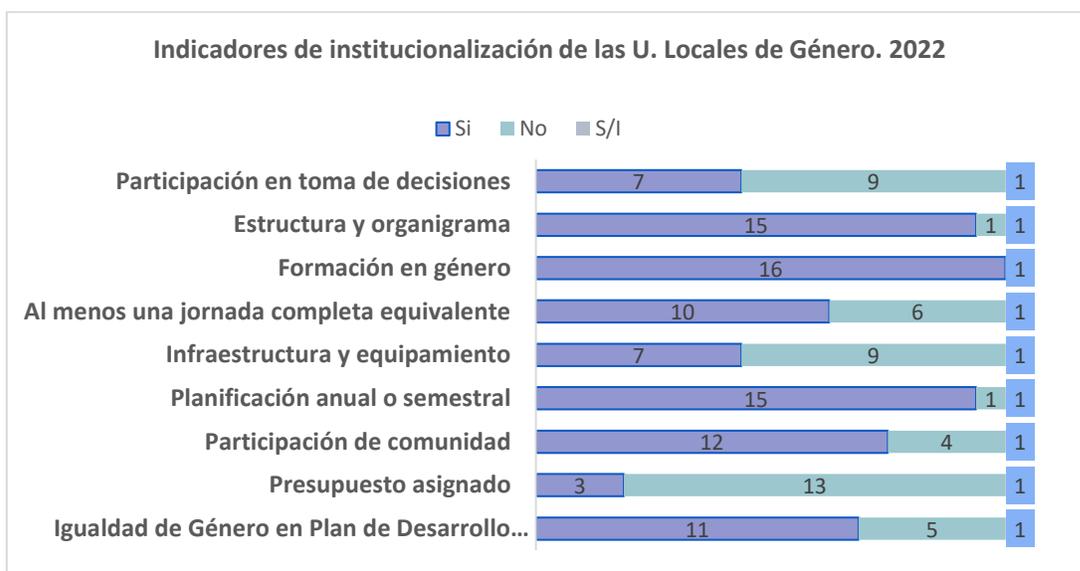
El nivel de institucionalización observado para el conjunto de las Unidades Locales de Género para el año 2022 alcanza 6 puntos promedio, registrándose un avance hacia una mayor institucionalización y consolidación de estas Unidades en el tiempo.



Si bien el Índice de Institucionalización de las ULG permite observar un desarrollo progresivo en el tiempo, también permite analizar la incidencia diferenciada de los indicadores que lo componen.

Así, se perciben aspectos débiles vinculados a la adecuación de los espacios y la infraestructura; la participación de las ULG en instancias de toma de decisiones en las Unidades Académicas; la disponibilidad de recursos económicos o asignación de presupuesto; y la dotación de personal o número de jornadas de trabajo por unidad local;

Los aspectos que se muestran adecuados al desarrollo en las ULG son: equipos de trabajo con formación en género; la incorporación de la ULG a la estructura organizacional de la Facultad o Instituto; el disponer de un plan de trabajo, con una planificación anual o semestral; contar con instancias de participación de la comunidad universitaria en las políticas y medidas de igualdad de género; así como también destaca que los planes de desarrollo de diversas Unidades Académicas hayan incorporado la perspectiva de género.



5. Consideraciones finales

El año 2022 ha supuesto el retorno a las actividades universitarias presenciales después de dos años de trabajo virtual por la pandemia COVID-19. Este regreso trajo importantes desafíos en materia de igualdad al dictarse la Política de Igualdad de Género (R. E. 0901/2022) articulada con el inicio del Plan de Acción “Sello Genera Igualdad” (certificación PNUD, 2022), disponiendo así de directrices y metas para asegurar la transversalización de género en todos los ámbitos de quehacer universitario.

Durante el año, se aprueban además dos políticas universitarias que incorporan el enfoque de género. Por un lado, La *Política de Buenas Prácticas Laborales* (R.E. 0207/2022) que persigue el bienestar y desarrollo integral en igualdad de condiciones, oportunidades y resultados, para mujeres y hombres al interior de la Comunidad universitaria.

Se suma, la *Política de Investigación, Creación Artística e Innovación* (R.E. 0811/2022), la que entre sus objetivos contempla contribuir a la transformación de la cultura institucional en favor de la igualdad de género sustantiva y la transversalización de la perspectiva de género en las disciplinas y trabajo de investigadores/as, creadores/as e innovadores/as.

La incorporación de estas tres políticas en la Universidad de Chile fortalece los dispositivos institucionales destinados a promover la igualdad y transformar las relaciones de género. No obstante, en este informe, tal como se dijo anteriormente, se da cuenta de los resultados de la implementación de políticas universitarias antidiscriminatorias vigentes en el año 2022, referidas a la Corresponsabilidad Social en el Cuidado, Prevención del Acoso Sexual, uso de Nombre Social e instalación y desarrollo de las Unidades Locales de Género en Facultades e Institutos.

En el área de Corresponsabilidad Social en el Cuidado, se advierten avances importantes respecto a los derechos y beneficios estudiantiles que permiten conciliar las actividades universitarias y las responsabilidades familiares a estudiantes madres y padres. Durante el año 2022 ha aumentado el número de hijos/as de estudiantes que asisten a establecimientos JUNJI en campus universitarios. Para el próximo año se abrirán dos nuevos establecimientos JUNJI, para el cuidado y educación inicial de niños y niñas, en dos campus universitarios, Campus Sur y Campus Dra. Eloísa Díaz, lo que permitirá ampliar el acceso para hijos/as de estudiantes.

El hecho que aumente el número de estudiantes que se benefician de medidas, becas y servicio de cuidado para hijos/hijas menores guarda relación con la ampliación de las actividades de difusión del Reglamento Estudiantil. Se hace necesario continuar con estas actividades de información y difusión porque aún persisten brechas entre el número de estudiantes madres/padres universitarios y el número de estudiantes que efectivamente hacen uso del reglamento de corresponsabilidad, y particularmente en referencia a estudiantes que cursan postgrado.

También, en esta área es necesario avanzar en el desarrollo de la Política de Corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitaria, particularmente respecto a la línea de acción N°3, que hace referencia al estamento académico. Para el personal de colaboración se deben aplicar los lineamientos establecidos en la Política de Buenas Prácticas Laborales.

En los cuatro años de vigencia del Instructivo Mara Rita se observa un aumento sostenido de estudiantes que solicitan cambio de nombre social lo que contribuye también a promover una cultura antidiscriminatoria y de respeto de las identidades de género. Durante el año 2022, se incrementa el número de estudiantes que registran cambio de nombre y se extiende el número de facultades desde donde se realizan estas solicitudes, así como se incorporan en este registro otros/as integrantes de la comunidad universitaria.

En relación con la Política de Atención y Prevención del Acoso Sexual y la Violencia de Género, se advierten mejoras en la eficacia de los mecanismos institucionales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual, las discriminaciones y las violencias de género. Estos avances se expresan en la atención y acompañamiento oportuno a las personas afectada; 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; y en la coordinación entre la Oficina de Atención de la DIGEN con la Red de Primera Acogida. El conjunto de estos dispositivos ha permitido aplicar adecuadamente el Modelo de Atención dispuesto en este ámbito y dar cumplimiento a la normativa establecida en la ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Sin embargo, se hace necesario mejorar los tiempos en los procesos de investigación y en la entrega de información oportuna a las personas denunciantes.

Durante el año 2022 se percibe un aumento del número de denuncias con relación al año anterior, así como se observa un mayor fortalecimiento institucional para responder a las situaciones de violencia en cuanto a atención, investigación y sanción. No obstante, los datos recabados dan cuenta de la persistencia del problema de la violencia y de su configuración machista, donde la mayoría de las personas afectadas son mujeres y las denuncias recaen en hombres. Esta realidad exige, por un lado, profundizar en el análisis de la violencia, así como insistir y continuar con acciones significativas dirigidas a erradicar la violencia sexista de la comunidad universitaria. Precisamente con el fin de analizar de forma más profunda y exhaustiva el fenómeno de la violencia se dio inicio a dos estudios en la Universidad. Uno sobre prevalencia del acoso sexual y violencia de género; y el otro, orientado al análisis de los contenidos de las denuncias cursadas en los últimos años. Así para este año se dispondrá de mayor conocimiento sobre las características del acoso sexual y de la violencia de género que afecta a la comunidad universitaria lo que permitirá una mayor reflexión y mejorar el abordaje de esta problemática.

En cuanto a los procesos de institucionalización de las Unidades Locales de Género (ULG) el Índice de Institucionalización constituye una adecuada herramienta de observación sistemática que ha permitido monitorear los componentes básicos en el proceso de institucionalización de género en las unidades académicas. Se aprecian avances importantes en la instalación y consolidación de las ULG, aun cuando el nivel de institucionalización se muestra disímil entre las distintas Unidades. Si bien la mayoría de las ULG alcanzan un nivel medio-alto de institucionalización, se evidencia la necesidad de fortalecer aspectos importantes en su proceso de desarrollo, como la infraestructura, los recursos humanos y económicos disponibles, así como la participación en instancias de toma de decisiones de las Facultades e Institutos.

El avance en el proceso de institucionalización de las ULG ha contribuido decisivamente a que siete de estas Unidades participen a partir del año 2022 del proceso de certificación en estándares de igualdad de género, aplicando el modelo de la Universidad, Sello Genera Igualdad, lo que favorecerá la implementación de planes de igualdad pertinentes por ámbitos disciplinares.

La elaboración del informe de seguimiento en la implementación de políticas y medidas de igualdad de género ha sido un trabajo colaborativo. Agradecemos la participación de la Red de Pares del Observatorio en la entrega oportuna de la información. Se hace necesario mantener una coordinación permanente con la red de pares y mejorar el sistema de seguimiento de información de tal manera que se pueda realizar una observación válida, confiable y oportuna para que sea un aporte a la implementación y diseño de políticas universitarias antidiscriminatorias.