



Implementación de políticas y medidas de igualdad de género, año 2020

Reporte de seguimiento

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

Agosto de 2020

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.....	3
POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS.....	4
1. Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado ...	4
1.1 Solicitudes a medidas del Reglamento	5
1.2 Estudiantes que solicitaron medidas	6
1.3 Medidas solicitadas.....	8
2. Infraestructura para el cuidado de niños y niñas.....	10
2.1 Unidades académicas que cuentan con infraestructura para el cuidado	10
2.2 Tipo de infraestructura disponible.....	11
2.3 Proyectos de infraestructura para el cuidado.....	12
3. Programa de Corresponsabilidad Parental (DIRBDE).....	13
4. Corresponsabilidad social en el Ámbito Académico	16
5. Estudios y Estadísticas	16
“INSTRUCTIVO MARA RITA” RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS	18
1. Solicitudes de uso de nombre social.....	18
POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE	21
1. Procesos de investigación en materia de acoso sexual	21
1.1 Denuncias	21
1.2 Denunciantes.....	23
2. Asesoría y acompañamiento a personas afectadas por discriminación o violencia de género	25
3. Plan de sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual	25
4. Protocolo de Atención SEMDA	26
PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNIDADES LOCALES DE GÉNERO	27
1. Caracterización de Unidades de Género Locales.....	27
2. Índice de Institucionalización.....	32
Consideraciones Finales.....	35

PRESENTACIÓN

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

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

El presente documento contiene los resultados de este proceso para el año 2020. Para su elaboración se utilizó información proporcionada por la “Red de Pares” del Observatorio, integrada por representantes de unidades académicas y centrales², y por unidades responsables de iniciativas en materia de género³.

En este marco, es preciso reconocer y agradecer el trabajo que llevan a cabo las/os integrantes de la Red, toda vez que sin su esfuerzo y dedicación no hubiese sido posible elaborar este informe. Del mismo modo, más allá de las acciones consignadas en este documento, las unidades académicas despliegan un conjunto de acciones e iniciativas propias que aportan a la igualdad de género en sus respectivos espacios y que esperamos visibilizar durante los próximos periodos.

En primer lugar, se presenta información relativa a la implementación de la Política de Corresponsabilidad Social. En segundo lugar, se expone información respecto del Instructivo Mara Rita que permite el reconocimiento de Nombre Social para Personas Trans. Luego, se presentan antecedentes de la Política para Prevenir el Acoso Sexual. Y, finalmente, se presentan avances en los procesos de institucionalización de las unidades de género de facultades e institutos.

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

² La información fue registrada entre diciembre de 2020 y enero de 2021 en el software.

³ Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE) - Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, Servicio Médico y Dental (SEMDA), Dirección de Asuntos Académicos (DAA) - Vicerrectoría de Asuntos Académicos, del y de la Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género.

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

La “Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias” (2017) forma parte del compromiso que ha adquirido la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su participación en el quehacer universitario. Este compromiso reconoce el cuidado como una prerrogativa de quienes lo requieren y de sus cuidadoras/es, velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y, en todos ellos, asumida entre hombres y mujeres⁴.

Sus 5 líneas de acción son las siguientes:

- Línea de Acción N°1: Instalación de salas cunas y jardines infantiles de JUNJI en campus universitarios con acceso preferente a hijos(as) de estudiantes.
- Línea de acción N°2: Implementación del Reglamento estudiantil de corresponsabilidad social en el cuidado de niños(as).
- Línea de Acción N°3: Adecuación de normativas para la equidad de género en la evaluación y jerarquización académica.
- Línea de acción N°4: Análisis del fenómeno de maternidad y paternidad en la Universidad para futuras medidas de corresponsabilidad social.
- Línea de Acción N°5: Normativas para facilitar el cuidado de familiares con enfermedades graves.

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

El Reglamento de Corresponsabilidad Social tiene por objetivo asegurar a las y los estudiantes madres y padres y futuras madres y padres, condiciones de corresponsabilidad social en el cuidado de sus hijas e hijos que les permitan desarrollarse adecuadamente en la vida universitaria y cumplir con los requisitos establecidos en los respectivos programas de estudio, conciliando sus actividades académicas y sus responsabilidades familiares⁵. Para ello establece un conjunto de medidas:

- Período prenatal maternal (art.4°)
- Período prenatal suplementario (art. 5°)
- Período postnatal (art.6°)
- Período postnatal suplementario (art.7°)

⁴ Dirección de Igualdad de Género (2017) “Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias”; pág. 10.

⁵ Reglamento de Corresponsabilidad, Título I, Art.1

- Postergación de estudios por maternidad o paternidad (art.9°)
- Beneficios parentales especiales por maternidad o paternidad (art.10°)
- Medidas de flexibilidad académica (art.11°)
- Aseguramiento de infraestructura adecuada (art.15°)
- Rebaja de arancel por postergación de estudios (art.16°)
- Suspensión de los plazos máximos (art.17°)

1.1 Solicitudes a medidas del Reglamento⁶

Durante el año 2020 las unidades recibieron 140 solicitudes de acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social. Estas solicitudes fueron realizadas por 113 estudiantes madres y padres y futuros madres y padres, quienes buscaron acceder a un total de 171 medidas reglamentarias.

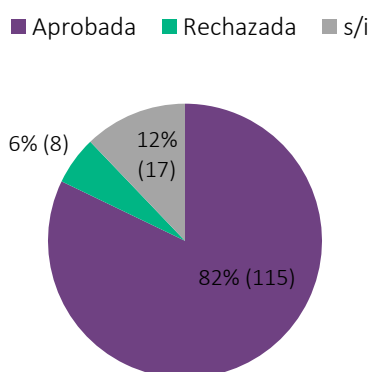
140 solicitudes
a medidas del Reglamento
durante 2020

113 estudiantes
solicitaron medidas
reglamentarias durante 2020

171 medidas
solicitadas durante 2020

Respecto de 2019, si bien el número de estudiantes solicitantes disminuyó levemente (139 en 2019 a 113 en 2020), el número de medidas solicitadas se mantuvo (178 en 2019 a 171 en 2020), y en su mayoría éstas fueron aprobadas (82%):

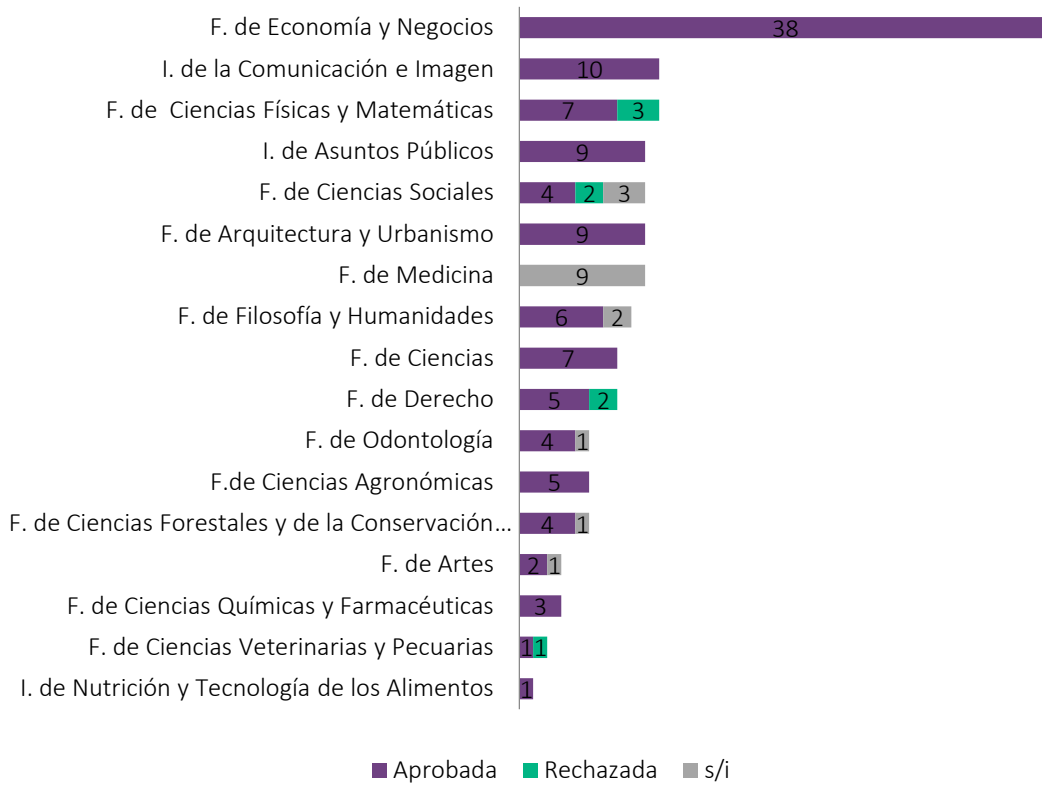
Solicitudes aprobadas y rechazadas año 2020



La Facultad de Economía y Negocios corresponde a la unidad académica que más solicitudes recibió durante 2020 (38 solicitudes), mientras que el Instituto de Estudios Internacionales fue la única unidad que no recibió solicitudes de este tipo; situación que puede estar relacionada con su menor número de estudiantes de pregrado.

⁶ De acuerdo a la información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio

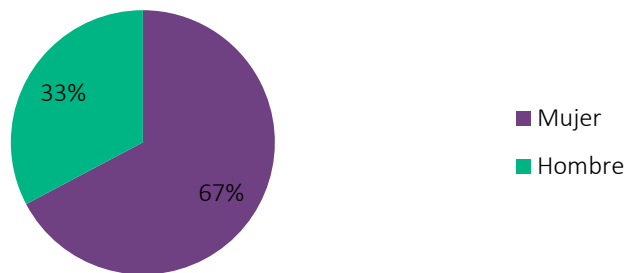
Solicitudes a medidas del Reglamento de Corresponsabilidad Social en el Cuidado, según unidad académica (año 2020)



1.2 Estudiantes que solicitaron medidas

Las 140 solicitudes fueron realizadas por 113 estudiantes, en su mayoría, mujeres y estudiantes de pregrado, quienes corresponden al 23,2% del estudiantado que declara tener hijos(as) o estar embarazada/será padre en el período 2020⁷.

Estudiantes que solicitaron acceso a medidas de corresponsabilidad social en el cuidado según sexo (año 2020)



⁷ De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE), en 2020 un total de 488 estudiantes declara tener hijos(as), estar embarazada o será padre.

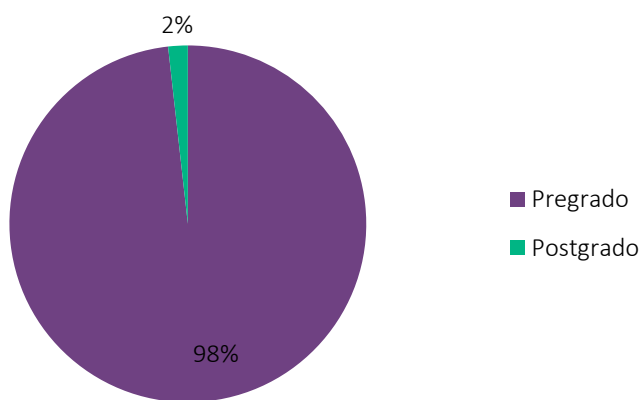
En comparación al período 2018-2019, el número de mujeres que solicitaron medidas aumentó de un 63% a un 67%; en tanto, la cantidad de hombres solicitantes disminuyó de un 37% a un 33%.

En relación al total de madres y futuras madres en 2020, se identifica que un 24% de las estudiantes solicitó medidas de corresponsabilidad (76 de un total de 316); porcentaje similar al de los estudiantes padres y futuros padres solicitantes que asciende al 22% (37 de 172). Si bien casi dos tercios del estudiantado que solicita medidas reglamentarias de corresponsabilidad corresponde a mujeres, al compararlo con el total de estudiantes madres y padres y futuras madres y padres en 2020, no se identifican diferencias significativas, ya que el número de madres y futuras madres de la universidad es mayor que el de padres y futuros padres.

Frente a estas cifras surge la inquietud por aquellos/as estudiantes que, siendo madres y padres o futuros madres y padres durante 2020, no postulan a las medidas del Reglamento. Se requiere profundizar este aspecto para identificar posibles motivos que incidan en esta materia (por ejemplo, el nivel de conocimiento sobre la Política) y diseñar estrategias que apunten al mayor uso de la normativa, reforzando la corresponsabilidad social como principio y el cuidado como derecho.

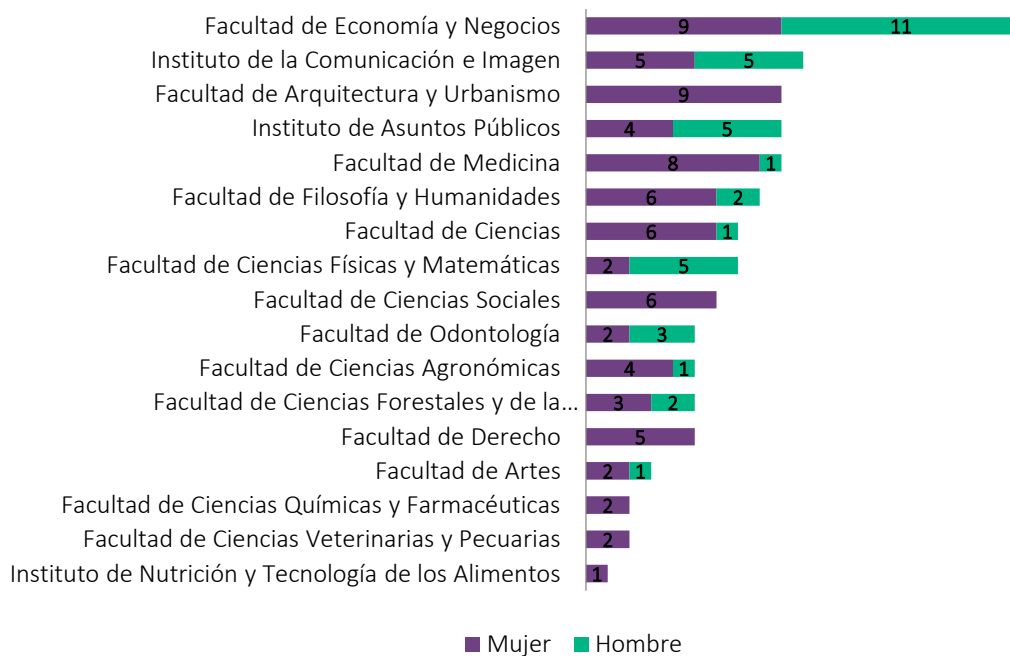
Casi la totalidad de solicitudes realizadas durante 2020 corresponden a estudiantes de pregrado (98%). Sólo 2 de estas solicitudes fueron realizadas por estudiantes de postgrado. Al respecto, la Red de Pares del Observatorio manifestó su preocupación por una posible falta de difusión, registro y seguimiento de las solicitudes a medidas reglamentarias por parte de estudiantes de postgrado, ya que estas cifras pueden deberse a ello⁸.

Estudiantes de pregrado y postgrado que solicitaron acceso a medidas de corresponsabilidad social en el cuidado (año 2020)



⁸ Esta observación fue realizada por la Red de Pares del Observatorio en la jornada de presentación y retroalimentación del reporte 2020, realizada el día 7 de mayo de 2021.

Número (N) de estudiantes que solicitaron medidas de corresponsabilidad según unidad académica y sexo (año 2020)



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

1.3 Medidas solicitadas

De las 171 medidas solicitadas 51% corresponden a 'otras medidas', es decir, medidas que no se encuentran catalogadas en el Reglamento, pero que operan en las facultades e institutos debido a que la normativa les permite establecer disposiciones complementarias que favorezcan la conciliación entre las responsabilidades familiares y las actividades académicas de estudiantes (art.3°).

Tipos de medidas de corresponsabilidad social solicitadas en 2020



Las medidas más solicitadas fueron las de flexibilidad académica, seguida por las de beneficios parentales especiales. Sólo se recibieron 3 solicitudes de sala cuna y 3 de jardín infantil, lo cual tiene relación con la situación de emergencia sanitaria, por la cual durante 2020 los recintos educacionales debieron permanecer cerrados. Así también, hubo 3 solicitudes de permiso prenatal, 2 de rebajas de arancel por postergación, 2 de suspensión de plazos máximos, y 2 de permiso postnatal.

Otras medidas de corresponsabilidad solicitadas en 2020



En relación a 'otras' medidas de corresponsabilidad social, en su mayoría corresponden a solicitudes de prioridad en la toma de ramos (46). Es interesante indagar en estas 'otras' medidas, pues permiten identificar las necesidades que están teniendo estudiantes madres y padres y futuros madres y padres en la Universidad, especialmente en el contexto de pandemia y su consecuente modalidad de clases virtuales. Profundizar en este aspecto permitiría, además, revisar posibles ajustes que puedan realizarse a la normativa, de manera que cumpla con los objetivos allí propuestos.

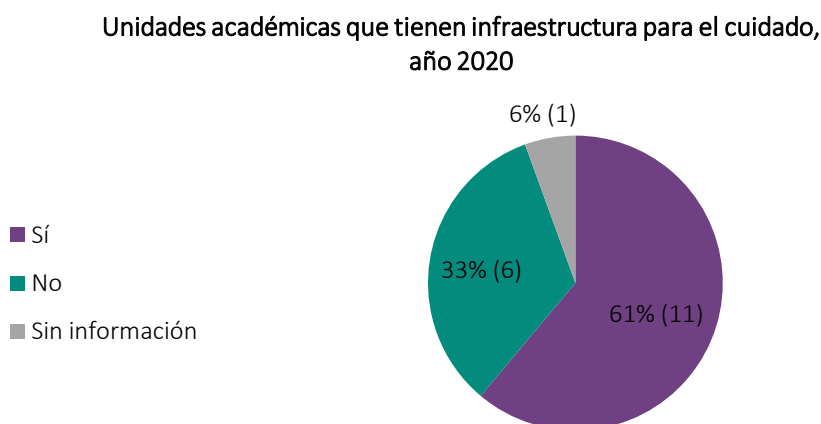
2. Infraestructura para el cuidado de niños y niñas

Asegurar infraestructura adecuada para el cuidado de niños(as) a fin de facilitar las tareas de cuidado y el desplazamiento de madres y padres con sus hijas(os) al interior de la universidad constituye otro de los compromisos que forman parte de la Política de Corresponsabilidad.

En este contexto, las unidades académicas han ido asumiendo el desafío de contar con equipamientos e infraestructura, tales como lactarios, mudadores, accesibilidad para coches, u otras que resulten pertinentes para estos fines. Junto con ello, la Universidad se ha comprometido a que las obras o construcciones nuevas de edificios académicos contemplen equipamiento e infraestructura mínima para labores de cuidados⁹.

2.1 Unidades académicas que cuentan con infraestructura para el cuidado

Al 2020, 11 facultades e institutos disponen de infraestructura para el cuidado de niñas y niños, es decir, el 61% de las unidades académicas. Esto significa un aumento de 2 unidades en relación al período 2019. En tanto, 6 unidades declararon no disponer de este tipo de espacios ni recursos.



⁹ Ver: Universidad de Chile avanza en infraestructura para corresponsabilidad social en el cuidado. Disponible en: <https://www.infraestructura.uchile.cl/post/universidad-de-chile-avanza-en-infraestructura-para-corresponsabilidad-social-en-el-cuidado>

Cuentan con infraestructura para el cuidado
<ul style="list-style-type: none"> •Facultad de Ciencias •Facultad de Ciencias Agronómicas •Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas •Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas •Facultad de Ciencias Sociales •Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias •Facultad de Derecho •Facultad de Economía y Negocios •Facultad de Medicina •Instituto de Asuntos Públicos •Instituto de la Comunicación e Imagen

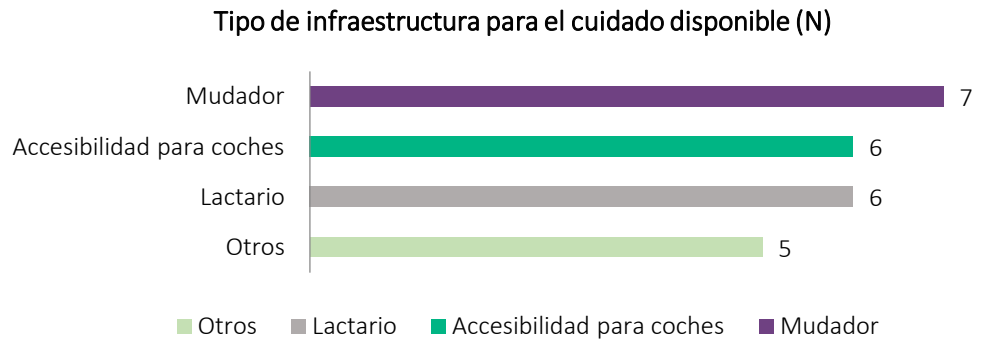
No cuentan con infraestructura para el cuidado
<ul style="list-style-type: none"> •Facultad de Arquitectura y Urbanismo •Facultad de Artes •Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza •Facultad de Filosofía y Humanidades •Facultad de Odontología •Instituto de Estudios Internacionales

La Torre XV de Servicios Centrales ha instalado mudadores en todos sus baños y se está evaluando la instalación de una sala de lactancia.

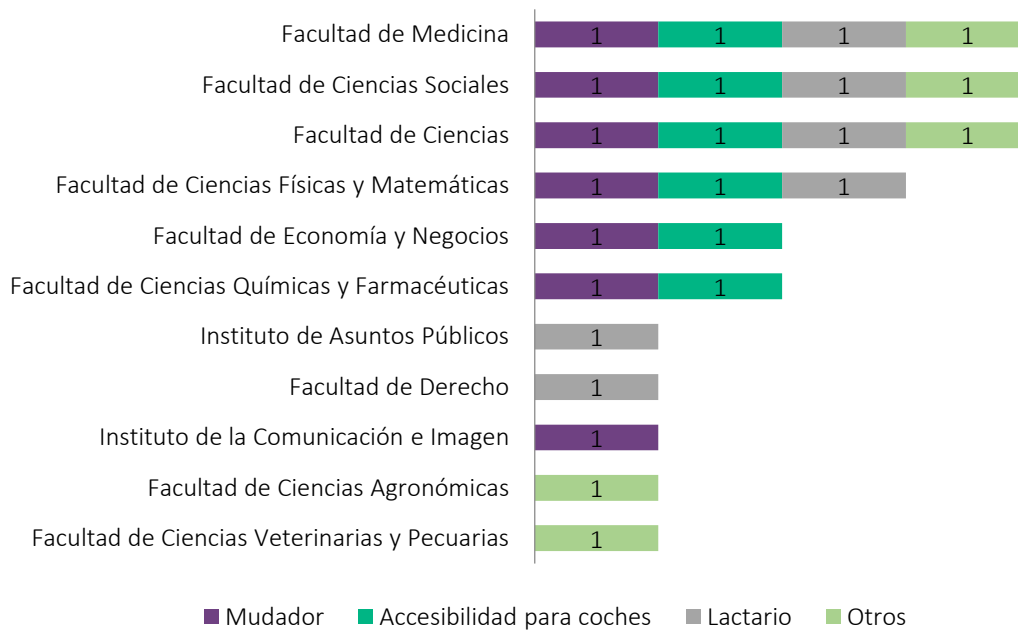
Si bien se percibe una mayor disposición de infraestructura para el cuidado en unidades académicas, es necesario continuar promoviendo iniciativas de este tipo, pues constituye un elemento importante para la conciliación de labores de cuidado y universitarias. Por lo mismo, en el proceso de certificación de estándares de género, “Sello Genera Igualdad”, se definió como meta que el 70% de las unidades cuenten con infraestructura para el cuidado.

2.2 Tipo de infraestructura disponible

En relación al tipo de infraestructura, 7 unidades académicas cuentan con mudadores, 6 con accesibilidad para coches, 6 disponen de lactarios, y 5 presentan otro tipo de infraestructura.



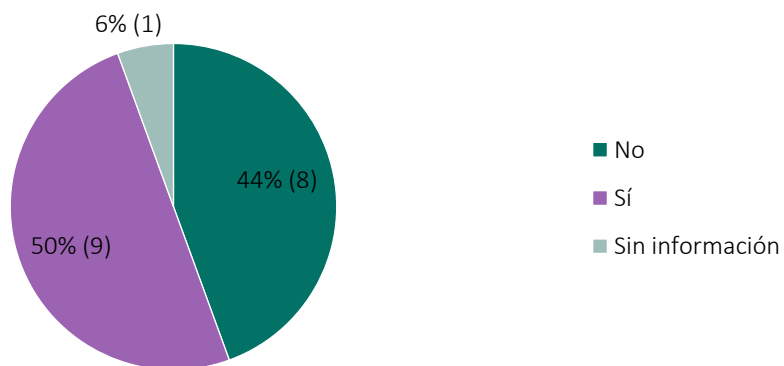
Tipo de infraestructura para el cuidado disponible por unidad académica (N)



2.3 Proyectos de infraestructura para el cuidado

Junto con lo anterior, 9 Facultades e Institutos declaran tener proyectos para adecuar o construir espacios de cuidado, lo que representa al 50% de las unidades académicas.

Unidades Académicas con proyectos para adecuar o construir espacios de cuidado, año 2020



En este sentido, para el año 2020:

- 7 unidades académicas cuentan con infraestructura para el cuidado y, además, tiene proyectos para construir o adecuar espacios de cuidados¹⁰;
- 4 unidades académicas disponen de infraestructura para el cuidado, y no cuentan con proyectos en esta materia¹¹;
- 2 unidades académicas no poseen infraestructura para el cuidado pero tienen proyectos para construir o adaptar este tipo de espacios¹²; y
- 4 unidades académicas no tienen infraestructura ni tampoco proyectos¹³.

Las facultades pertenecientes al Campus Juan Gómez Milla (Facultad de Artes, Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias Sociales y Facultad de Filosofía y Humanidades) y al Campus Sur (Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza, Facultad de Ciencias Agronómicas, y la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias), cuentan en 2020 con proyectos de sala cuna y jardín infantil JUNJI¹⁴. La Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas posee también este tipo de infraestructura desde el año 2018 (Jardín Nietos de Bello, Campus Beauchef).

Si bien se identifica un aumento en la disponibilidad de infraestructura y espacios para el cuidado, sería interesante disponer de información cualitativa sobre este tipo de recursos, de manera de indagar en sus características, en su uso, y también identificar posibles mejoras para asegurar infraestructura y espacios adecuados para el cuidado de niños y niñas.

3. Programa de Corresponsabilidad Parental (DIRBDE)

El Programa de Corresponsabilidad Parental (2020) de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE) está dirigido a estudiantes padres y madres que tienen una situación socioeconómica deficitaria y responsabilidad directa en el cuidado de su hijo(a). Este se compone de becas de Apoyo Preescolar y Apoyo Parental, mediante las cuales se brinda apoyo para gastos vinculados con sala cuna, jardín infantil, escuela de lenguaje o escolaridad, alimentación, cuidador(a), transporte, entre otras necesidades¹⁵.

¹⁰ Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias, Facultad de Derecho, Facultad de Economía y Negocios, Facultad de Medicina, Instituto de Asuntos Públicos.

¹¹ Facultad de Ciencias Agronómicas, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de la Comunicación e Imagen.

¹² Facultad de Ciencias Forestales de la Conservación de la Naturaleza, y Facultad de Odontología.

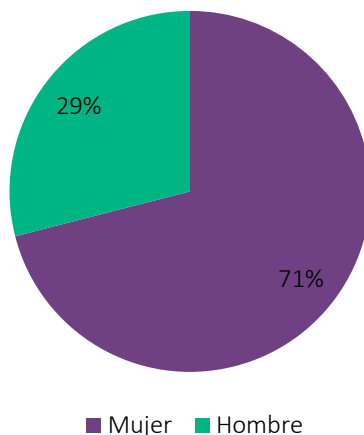
¹³ Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Facultad de Artes, Facultad de Filosofía y Humanidades, Instituto de Estudios Internacionales.

¹⁴ El establecimiento del Campus Juan Gómez Millas fue inaugurado en 2021, mientras que el recinto de Campus Sur aún se encuentra en etapa de construcción.

¹⁵ Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil. "Programa de Corresponsabilidad Social". Disponible en: <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/direccion-de-bienestar-y-desarrollo-estudiantil/becas-y-beneficios/153870/programa-de-corresponsabilidad-parental>

De acuerdo a información proporcionada por la DIRBDE, durante 2020 postularon al programa 186 estudiantes madres y padres de 17 unidades académicas: 132 mujeres y 54 hombres, lo que equivale al 40% de los/as estudiantes madres y padres de la Universidad¹⁶.

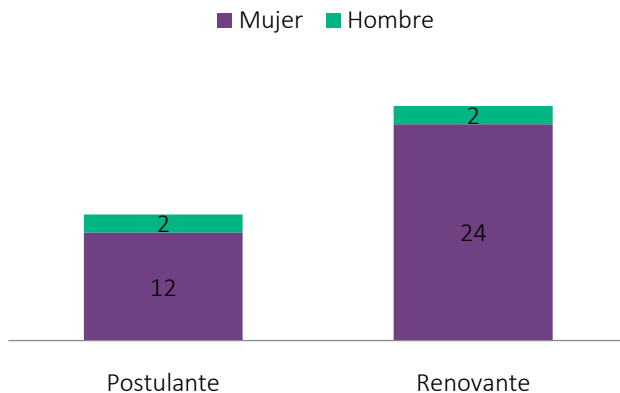
Padres y madres postulantes Programa de Corresponsabilidad Parental 2020, según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Académico.

De ellos/as, se asignó beneficios a 40 estudiantes, correspondientes al 21,5% de quienes postularon al programa: 14 postulantes y 26 renovantes, 36 mujeres y 4 hombres¹⁷.

Padres y madres beneficiarios/as, según tipo de estudiante y género

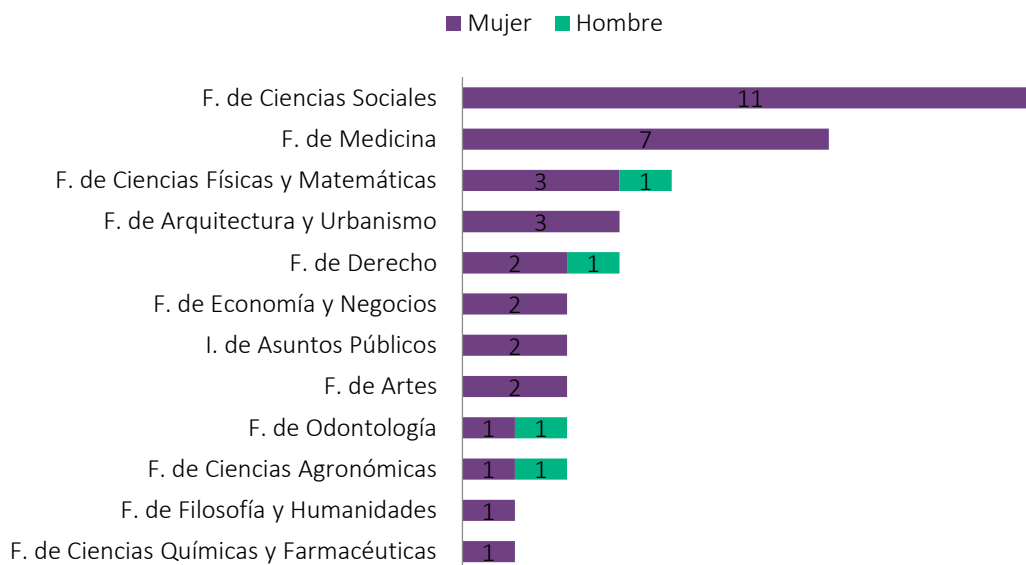


Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil.

¹⁶ Considerando un total de 470 estudiantes madres y padres de la Universidad para 2020. Cabe recordar que las becas de apoyo.

¹⁷ El acceso a estos beneficios depende del cumplimiento y requisitos del procedimiento definido por la DIRBDE.

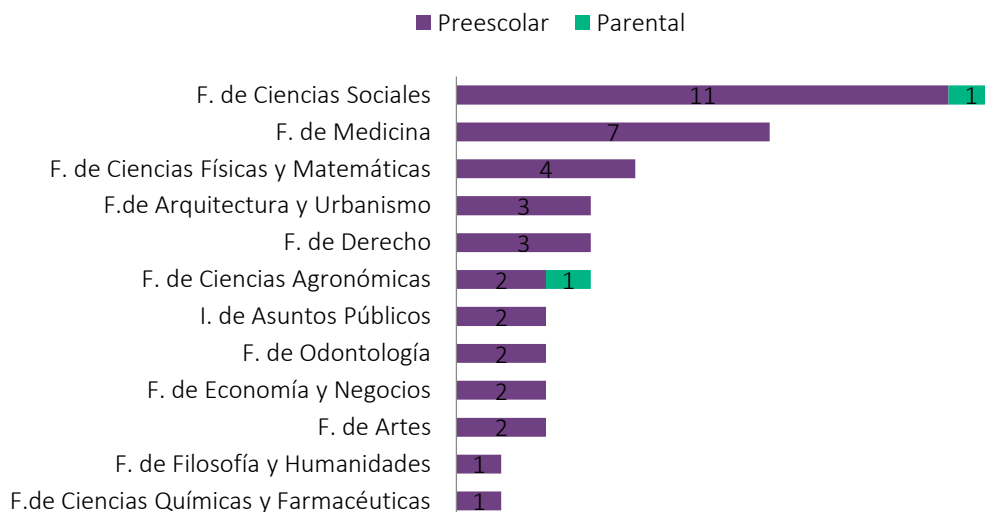
Asignación de beneficios según unidad académica y género



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Académico.

40 estudiantes recibieron beca preescolar, mientras que 2 estudiantes recibieron, además, beca parental, al cumplir con requisitos para cada beneficio y tener más de un hijo/a.

Asignación de beneficios según unidad académica y tipo de beneficio



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Académico.

Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales fueron quienes en su mayoría accedieron a este tipo de apoyo institucional.

4. Corresponsabilidad social en el Ámbito Académico

La Dirección de Desarrollo Académico (DAA) ha realizado acciones importantes para incorporar elementos de igualdad de género en los procesos de desarrollo de la carrera académica. Entre estos avances destaca para el año 2020:

- El diseño de un *“Instructivo de Buenas Prácticas y Acciones para el Fomento de la Equidad de Género en la Carrera Académica”*, el cual reúne un conjunto de estrategias progresivas para revertir las brechas de género en el desarrollo académico y transversalizar la perspectiva de género. Estas estrategias incluyen: acciones de reparación que permitan cambiar la legislación, normas y/o procedimientos y atender problemas específicos (ej. Uso de lenguaje no sexista), acciones de adaptación, que compensen por situaciones de discriminación, así como su tratamiento preferencial (ej. A igual Currículum, selección del género subrepresentado), y acciones de transformación, que apuntan a la integración del género dentro de la organización en su conjunto (ej. Proceso de inducción en cada unidad académica).

Las estrategias se agrupan en 4 ejes, uno de los cuales es el de Corresponsabilidad Social en el Cuidado (contratación, desarrollo de carrera, conciliación y participación). A mediano plazo, las acciones contempladas en este eje son: “post natal parental: incentivos al uso”; “distribución igualitaria de tiempo de cuidado”; “flexibilidad temporal para académicos/as madres/padres”, y “estudios acerca de la carga de trabajo de académicas/os en el cuidado”.

Para el año 2020, este instructivo se encontraba aprobado por la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, y a espera de la aprobación del Consejo Académico perteneciente al Consejo Universitario¹⁸.

- Modificaciones reglamentarias orientadas a aumentar la participación de mujeres en el estamento académico y a erradicar las barreras y discriminaciones de género en la carrera académica:
 - Incorporación de la Política de Corresponsabilidad Social en el Proceso de Calificación Académica.
 - Aplicación del Reglamento General de Carrera Académica actualizado (desde marzo de 2020), el cual plantea que “los plazos de permanencia máxima en las jerarquías se suspenderán durante el período en que, conforme a la ley respectiva, se haga uso del descanso de maternidad y del permiso postnatal paternal”¹⁹.

5. Estudios y Estadísticas

Durante el año 2020 el Centro de Estudios de la FECH (CEFECH), con el apoyo financiero y técnico de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) realizó la investigación *“Correr mucho, dormir poco:*

¹⁸ Finalmente, la aprobación del Instructivo tuvo lugar en enero de 2021, mediante el Decreto Universitario N°0017977. [<https://www.uchile.cl/noticias/177617/u-de-chile-aprueba-nuevo-instructivo-de-buenas-practicas-de-genero>]

¹⁹ Reglamento General de Carrera Académica de la Universidad de Chile. Título IV. Normas comunes a las Carreras Académicas (pág. 11). Decreto Universitario N° 0035864/2019.

*Estrategias de compatibilización de estudiantes madres y padres en el contexto de la Política de Corresponsabilidad Social de los Cuidados de la Universidad de Chile*²⁰, la cual buscó caracterizar las condiciones generales de estudiantes madres y padres en la institución y avanzar hacia una evaluación de la implementación del Reglamento en facultades e institutos.

En el estudio se plantean aspectos interesantes de considerar como el reconocimiento que se hace a la voluntad política de la Universidad para avanzar en la creación e implementación de la Política, la falta de confianza hacia las unidades administrativas y actores que se encargan de ejecutar y velar por los derechos de estudiantes madres y padres, distintos niveles de avance en la implementación o conocimiento del Reglamento por unidades administrativas, dificultades de acceso a las medidas para los/as estudiantes, la falta de cultura asociada a los cuidados en la Universidad y el no reconocimiento del cuidado como un derecho, la falta de canales claros de información (CEFECH, 2020; pág. 62).

En el mismo año, el Observatorio de Violencias e Igualdad de Género elaboró el reporte de seguimiento a la implementación del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social (año 2018-2019), y de Infraestructura para el Cuidado de Niños y Niñas (año 2019). Este tipo de reportes será realizado de manera semestral, de manera de contribuir a la generación de información institucional que oriente respecto de la implementación de las políticas orientadas a la igualdad.

²⁰ Álvarez Moral, D.; Guerra Maldonado, C.; Tapia Sepúlveda, K.; Varas González, G. (2020). "Correr mucho, dormir poco: Estrategias de compatibilización de estudiantes madres y padres en el contexto de la Política de Corresponsabilidad Social de los Cuidados de la Universidad de Chile", CEFECH, Universidad de Chile.

“INSTRUCTIVO MARA RITA” RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS²¹

El instructivo Mara Rita²² permite a personas trans que estudian o trabajan en la Universidad utilizar su nombre social en registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas para efectos internos, en ámbitos curriculares, extracurriculares y laborales, en virtud del respeto a su identidad de género²³.

1. Solicitudes de uso de nombre social

Durante el año 2020 se realizaron 24 solicitudes de uso de nombre social. 12 de estas solicitudes fueron informadas tanto por las unidades académicas como por la Dirección Jurídica de la Universidad (DIRJU), mientras que otras 12 fueron registradas solamente por este último organismo.



En comparación al período anterior, se identifica un aumento en el número de solicitudes de uso de nombre social. En 2018 (agosto-diciembre) se recibieron 5 solicitudes, mientras que en 2019 se recibieron 19 solicitudes.

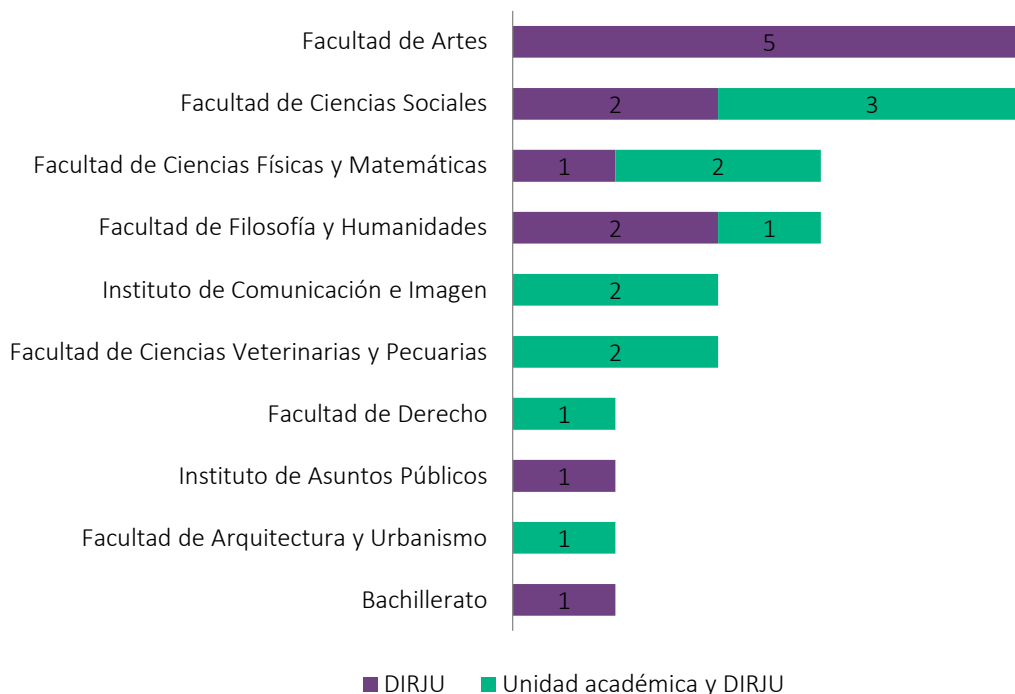
Las personas solicitantes se encuentran adscritas a 10 unidades académicas, la mayoría de ellas a la Facultad de Artes y la Facultad de Ciencias Sociales.

²¹ Los datos corresponden a información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio (Facultades, Institutos, Dirección Jurídica, y Dirección de Servicios en Tecnología de la Información).

²² U. DE CHILE (O) CIRCULAR N°39426 del 23 de junio de 2021 (versión actualizada).

²³ Listas de asistencia a clases, pruebas y exámenes, correo electrónico y plataformas electrónicas – U-Cursos, Ucampus, miuchile-, tarjeta universitaria, comunicaciones universitarias, candidaturas y cualquier fuente de información institucional.

Número de solicitudes de uso de nombre social por unidad académica y fuente

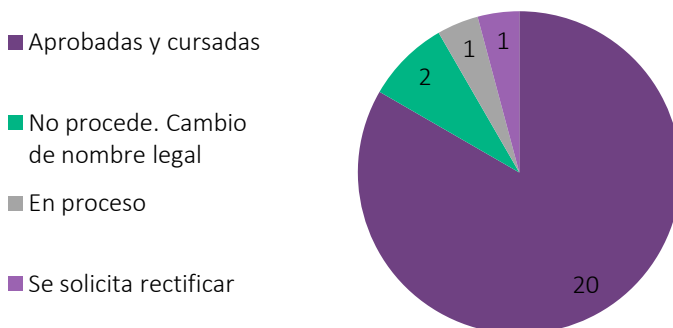


Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

Solicitudes cursadas y notificadas a solicitantes

20 de las 24 solicitudes realizadas durante 2020 (83%), fueron aprobadas y cursadas hasta la emisión de su resolución exenta y la notificación de éstas a las personas solicitantes. Otras 2 solicitudes no siguieron su curso debido a procesos de cambio de nombre legal.

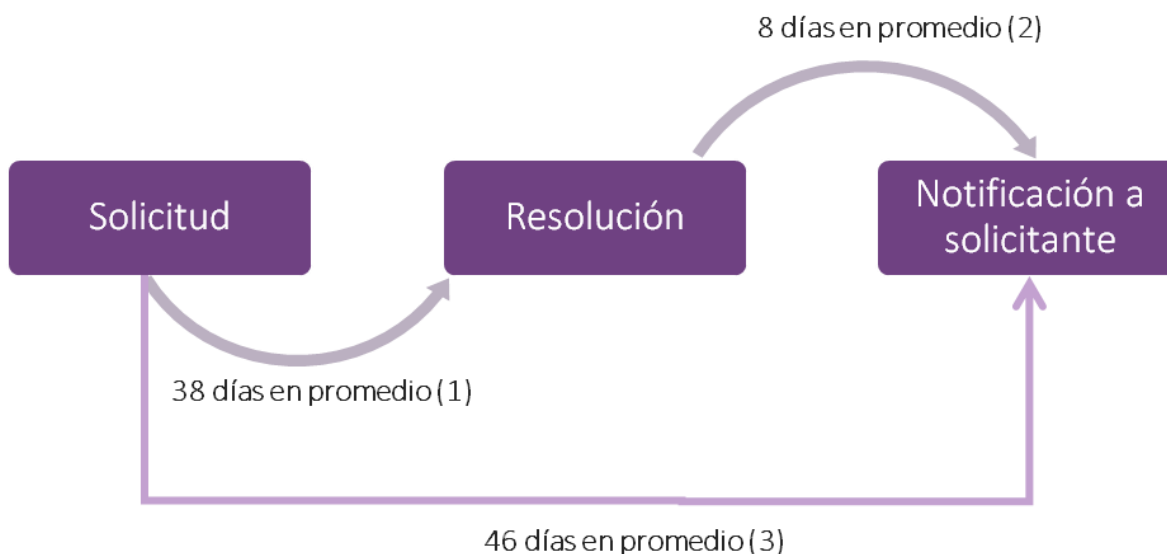
Solicitudes aprobadas y cursadas en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

Períodos de Solicitudes

Al considerar las 12 solicitudes que registran fecha de solicitud y de resolución, se observa que el tiempo promedio para concluir la gestión fue de 38 días. Así mismo, el tiempo promedio desde el dictamen de la resolución hasta la notificación a los solicitantes fue de 8 días, considerando el total de 20 solicitudes que registran ambas fechas.



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

Finalmente, el tiempo transcurrido entre la solicitud de uso de nombre social y la notificación a las personas solicitantes fue de 46 días en promedio, de acuerdo con la información disponible para 11 de estas solicitudes.

Al respecto, es necesario fortalecer el sistema de seguimiento de las solicitudes de uso de nombre social, principalmente en el período posterior a la notificación a solicitantes, a fin de dimensionar los tiempos transcurridos hasta la modificación de documentos institucionales (ej. Pasaporte y correo institucional) y los cambios en las plataformas digitales, de acuerdo con la información del total de solicitudes realizadas.

Durante 2020 los organismos responsables de los procesos relacionados con la aplicación del Instructivo (Oficina de Atención, Departamento de Pregrado, Dirección Jurídica, Vicerrectoría de Tecnologías de la Información) realizaron adecuaciones al flujograma del proceso, con el propósito de agilizar y acotar los tiempos de gestión. Estos cambios deberán verse reflejados en los procesos de seguimiento de implementación del Instructivo de 2021²⁴.

²⁴ Flujograma disponible en la página web de la DIGEN: <https://direcciondegenero.uchile.cl/nombresocial/>

POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

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

Las líneas consideradas en la política son:

- 1) Prevención del acoso sexual y de la discriminación mediante la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes como talleres, coloquios, seminarios y campañas;
- 2) Desarrollo de cursos y actividades de formación de estudiantes en temas de derechos humanos y violencia de género;
- 3) Elaboración de protocolos de actuación y adecuación de las normas universitarias para la tipificación, investigación y sanción del acoso sexual;
- 4) Asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas, aplicación de medidas reparatorias, y derivación a instancias de atención psicológica y/o judicial; y
- 5) Capacitación a académicos/as y funcionarios/as para el desarrollo de procesos investigativos en materia de acoso sexual.

1. Procesos de investigación en materia de acoso sexual²⁵

En el año 2019 fue creada la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Dirección Jurídica de la Universidad (en adelante UIE), a partir de la necesidad de realizar investigaciones con calidad técnico jurídica, enfoque de género y derechos humanos, así como procesos de mayor celeridad. Anterior a ello, las investigaciones eran realizadas por integrantes del cuerpo académico y funcionario de la Universidad que no contaban con dedicación exclusiva ni con la especialidad requerida para atender estos procesos. Así mismo, las denuncias eran canalizadas a través de las Facultades y los Institutos.

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

1.1 Denuncias

Durante 2020 la UIE recibió 23 denuncias por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria por motivos de sexo o género. En comparación a 2019, el número de denuncias disminuyó, pasando de 115 denuncias recibidas e informadas a nivel de Facultades e Institutos a 23 denuncias canalizadas por la Dirección Jurídica.

²⁵ Se presenta información relativa a las denuncias presentadas durante 2020 en materia de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por motivos de sexo o género. Los datos corresponden a información puesta a disposición por la Dirección Jurídica de la Universidad

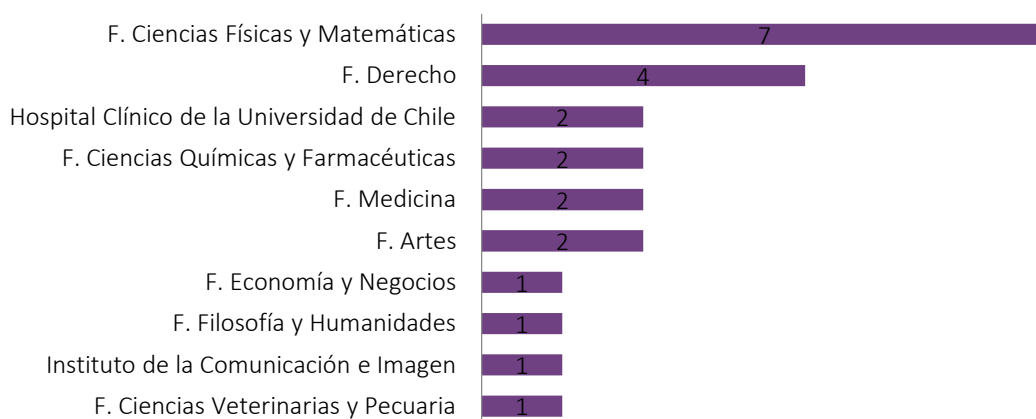
Las denuncias se concentraron, por lo tanto, durante los dos primeros años de creación de la Política (155 en 2018 y 115 en 2019²⁶), en un contexto de problematización a nivel de sociedad respecto del acoso sexual en instituciones de educación superior.

En 2020 (y también en 2021) el quehacer universitario se realizó en modalidad virtual debido al contexto sanitario de pandemia, situación que ha afectado las dinámicas y relaciones que se generan en la Universidad, y que podría tener relación con la disminución en el número de denuncias por motivos de acoso sexual y violencias de género. La modalidad virtual de las clases ha llevado a considerar también otros tipos de violencias como el acoso digital.

Ambos factores - disminución en el número de denuncias y modalidad virtual- deben ser considerados a la hora de definir acciones, de manera que la Política responda a los desafíos del actual contexto.

Un 30% de las denuncias (7) se concentraron en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas y un 17% en la Facultad de Derecho (4).

Número de denuncias presentadas durante 2020 según organismo



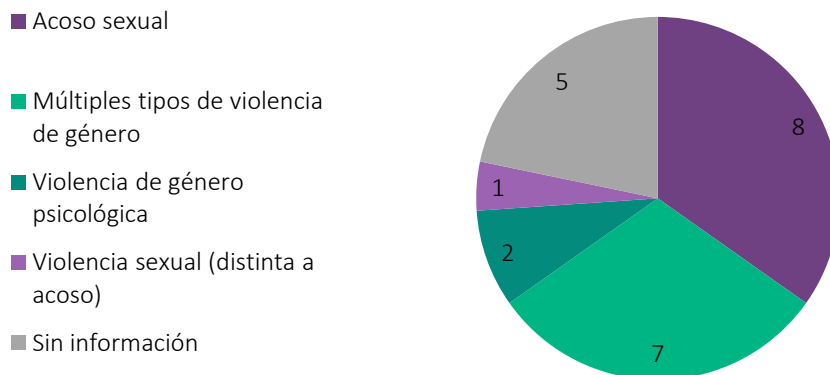
Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

Si bien casi la mitad de las denuncias se concentran en dos facultades, se reportaron situaciones de acoso sexual, discriminaciones y/o violencia de género en 10 unidades académicas, lo que da cuenta de la transversalidad de la problemática.

La mayoría de estas denuncias (65%) corresponde a situaciones de acoso sexual (35%) y múltiples violencias de género (30%). Así también, hubo dos denuncias por violencia de género psicológica y una denuncia por violencia sexual distinta a acoso. Hay otros cinco casos de los cuales no se dispone de información.

²⁶ De acuerdo con Reporte Observatorio 2018-2019 (Julio de 2020).

Número de denuncias según tipo de hecho denunciado

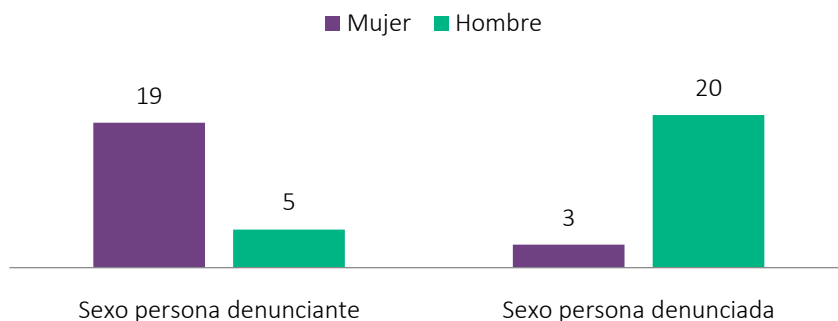


Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

1.2 Denunciantes

Las 23 denuncias presentadas en 2020 fueron realizadas por 24 integrantes de la comunidad universitaria. El 79% de ellos/as (19) corresponde a mujeres, y el 21% (5) a hombres. Las mujeres, por tanto, siguen siendo las principales afectadas por situaciones de violencias de género.

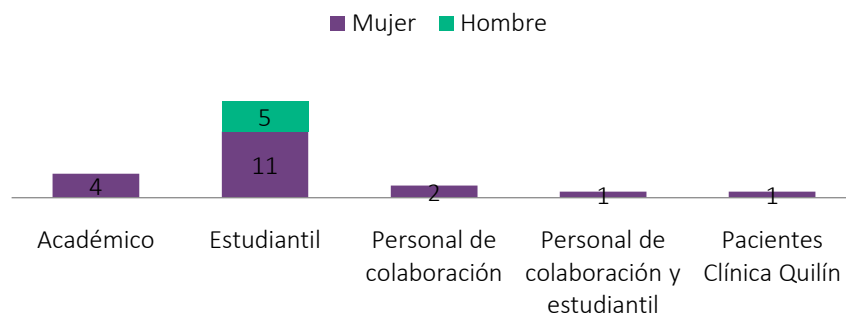
Personas denunciadas y denunciadas según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

En contraste, las personas denunciadas, en total 23, corresponden en su mayoría a hombres. Así también, la mayoría de las personas denunciadas (67%) integran el estamento estudiantil.

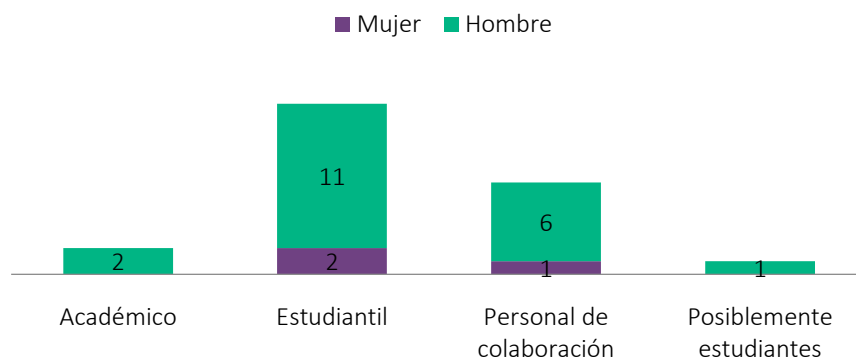
Número de personas denunciantes según estamento y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

De acuerdo con ello, los 5 varones que realizaron denuncias durante 2020 pertenecen al estamento estudiantil; mientras que, en los estamentos académicos y de personal de colaboración las denuncias fueron realizadas por mujeres. Así mismo, en los tres estamentos universitarios las personas denunciadas por acoso sexual o violencia de género son principalmente varones.

Número de personas denunciadas según estamento y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Red de Pares del Observatorio.

En relación a estos datos, la Red de Pares del Observatorio manifestó la necesidad de comprender y abordar cómo se están atendiendo las denuncias entre pares, al ser integrantes de la comunidad estudiantil quienes principalmente denunciaron y fueron denunciados por situaciones de acoso sexual, discriminaciones y violencia de género. Junto con ello, plantea el importante desafío de hacer partícipe al estamento funcionario de la Política de Prevención del Acoso, ya que se percibe como un actor que está quedando al margen de ella.

2. Asesoría y acompañamiento a personas afectadas por discriminación o violencia de género

La Oficina de Atención en materia de Acoso y Violencia Sexual de la Dirección de Igualdad de Género, creada en enero de 2018, tiene como funciones principales: i) recepcionar denuncias y brindar asesoría y acompañamiento socio jurídico a personas afectadas por discriminación o violencia de género, ii) desarrollar acciones de difusión, información y sensibilización, y iii) coordinar la implementación de la política en materia de acoso y violencia sexual en la Universidad de Chile.

La Oficina de Atención de la DIGEN prestó en 2020 asesoría sociojurídica a 61 nuevas personas, y realizó 133 atenciones, lo que significa que en comparación a 2019 el número de atenciones se mantuvo pese al contexto de pandemia y estudios/trabajo remoto. Así mismo, canalizó 15 denuncias por motivos de acoso sexual, discriminaciones y/o violencias de género. De este modo, la Oficina brindó asesoría sociojurídica al 100% de las personas que lo requirieron en 2020.

3. Plan de sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual

En relación a las actividades de difusión y sensibilización, correspondientes a charlas, talleres, actividades focalizadas con equipos locales, entre otras, la Oficina realizó 35 actividades en las que participaron 609 integrantes de la comunidad universitaria de 21 unidades académicas o administrativas. Esta cifra es mayor a la de años anteriores, pues en 2018 y 2019 el número de iniciativas de este tipo fue de 23 en cada año²⁷.

Respecto de los planes Anuales de Capacitación sobre Acoso Sexual y Violencia de Género²⁸, dirigidos a funcionarios/as de la universidad, debido al contexto de pandemia, se debió suspender este tipo de actividades, y se trabajó en el rediseño online de las mismas, a fin de ser implementadas durante 2021.

En el mismo año, se desarrollaron coordinaciones con redes universitarias y extrauniversitarias asociadas al Modelo de Atención (jornadas con encargados/as de primera acogida, jornadas con Direcciones de Bienestar Estudiantil, Jornadas con Equipos de Género y Jurídicos de Universidades del CRUCH y CUECH, Asesorías a unidades y funcionarios/as.

Así mismo, se realizó la segunda campaña comunicacional de prevención y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género, #NosCansamosDelAbuso, enfocada en la comunidad universitaria, en la interpelación a sujetos masculinos y en la difusión del Modelo de Atención de la Universidad. En este proceso se emite una nueva versión del Protocolo Fácil (“Protocolo Fácil 2.0”), que incluye el Modelo de Atención y sus componentes.

²⁷ Oficina de Atención DIGEN, “Actividades difusión. Política Acoso. Histórico 2018-2021. Realizadas”.

²⁸ Las actividades del Plan Anual de Capacitación sobre Acoso Sexual y Violencia de Género constituyen una iniciativa impulsada por la DIGEN en conjunto con la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

4. Protocolo de Atención SEMDA

En marzo de 2020 comenzó a funcionar el Equipo de Género de la Unidad de Salud Mental de SEMDA, para atención especializada e integral en salud mental (socio-educativa). El programa brinda atención a estudiantes afectadas/os y estudiantes que han ejercido violencia de género.

Entre junio a diciembre de 2020 se ofreció un total de 817 horas para atenciones, de las cuales 693 se efectuaron (84,4%)²⁹.

Porcentaje de cumplimiento en los meses de junio a diciembre año 2020
(SEMDA)



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por SEMDA.

Al desagregar esta información por mes, el porcentaje de cumplimiento en atenciones fluctúa entre 97% en junio a un 77% en diciembre de 2020.

²⁹ SEMDA (2021). "Resumen estadístico año 2020. Programa SEMDA-DIGEN".

PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNIDADES LOCALES DE GÉNERO

La Dirección de Igualdad de Género tiene entre sus objetivos fortalecer la institucionalidad universitaria en materia de igualdad de género, a fin de sostener y proyectar este tipo de políticas en la institución. Promover la instalación de unidades locales de género en facultades e institutos es fundamental para avanzar en esta materia.

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género de la DIGEN es responsable de hacer seguimiento a este proceso, generando información que permita mirar reflexiva y analíticamente los avances en materia de institucionalidad de género en la universidad, junto con proyectar nuevas líneas de acción.

1. Caracterización de Unidades de Género Locales³⁰

Para el año 2020, 15 facultades e institutos cuentan con una unidad local de género, de diversas índoles (direcciones, subdirecciones, oficinas, y comisiones).

Unidad Académica	Nombre de la Unidad de Género	Año de creación
F. Arquitectura y Urbanismo	Subdirección de Género y Diversidad	2020
F. Ciencias	Unidad de Igualdad de Género, Diversidad Sexual e Inclusión	2019
F. Ciencias Físicas y Matemáticas	Dirección de Diversidad y Género	2018
F. Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza	Mesa Triestamental de Género y Acoso Sexual Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza	2018
F. Ciencias Químicas y Farmacéuticas	Oficina de Igualdad de Género y Diversidades	2019
F. Ciencias Sociales	Oficina de Género	2020
F. Derecho	Oficina de Atención de Género	2020
F. Economía y Negocios	Oficina de género y diversidad sexual (OGDIS)	2018
F. Filosofía y Humanidades	Dirección de Género y Diversidades Sexuales Filosofía y Humanidades (DiGenDiFil)	2020
F. Medicina	Dirección de Igualdad de Género DIGEN Salud	2019
F. Odontología	Oficina de Igualdad de Género (OFIGEN)	2018
I. de Asuntos Públicos.	Comisión de Equidad de Género	2018
I. de Estudios Internacionales	Observatorio de violencias e igualdad	2019
I. de la Comunicación e Imagen	Dirección de Género, Diversidades e Inclusión	2018
I. Nutrición y Tecnología en Alimentación	Comisión de Género	2019

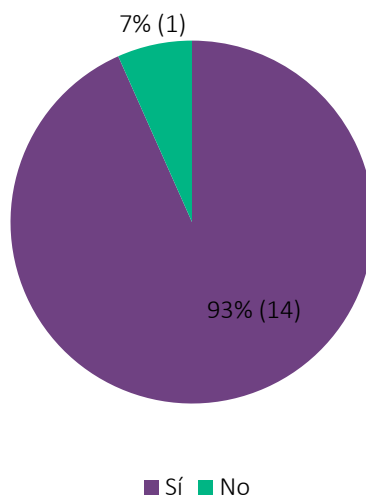
³⁰ De las 15 unidades locales de género reportadas en 2020, se dispone de información para 14 de ellas. De ahí que en la información presentada en el siguiente apartado una unidad aparezca como sin información disponible. Esta unidad se encuentra recopilando los datos para su incorporación al reporte.

Durante 2020 se crearon formalmente la Subdirección de Género y Diversidad de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, la Oficina de Atención de Género de la Facultad de Derecho, la Oficina de Género de la Facultad de Ciencias Sociales, y la Dirección de Género y Diversidades Sexuales Filosofía y Humanidades de la Facultad de Filosofía y Humanidades.

La Facultad de Artes, la Facultad de Ciencias Agronómicas y la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias no cuentan en 2020 con una unidad local de género. Estas dos últimas facultades participan de un proyecto de creación de una Oficina de Género e Inclusión del Campus Sur, el cual fue acordado por el Consejo de Decanos durante 2020, y se encuentra en espera de su implementación.

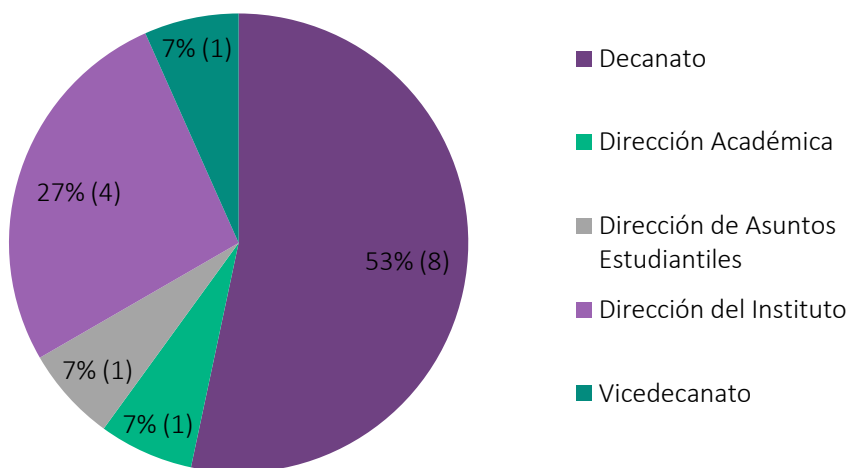
Casi la totalidad de las unidades locales de género activas durante 2020 fueron creadas mediante un instructivo formal (14 de 15 unidades).

Unidades Locales de Género creadas mediante un instructivo formal



En su mayoría (80%) dependen institucionalmente del decanato de las facultades (8) o bien, de las direcciones de institutos (4).

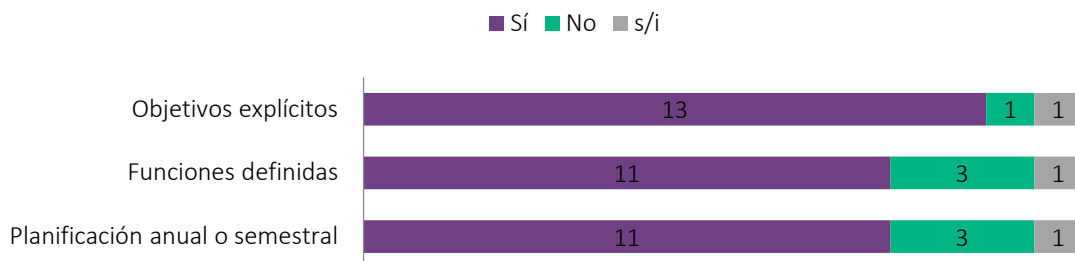
Dependencia institucional de la unidad local de género



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

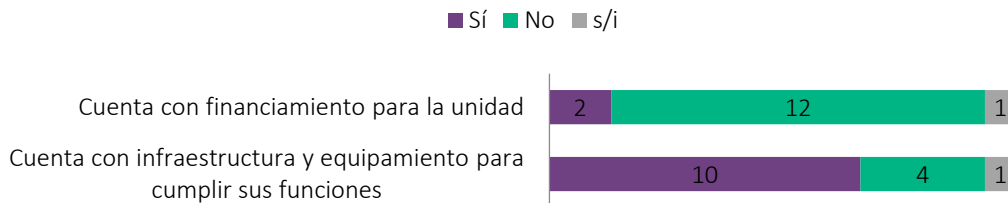
14 unidades locales de género presentan objetivos explícitamente definidos, mientras que 11 tienen funciones establecidas. Así mismo, 11 unidades presentan una planificación semestral o anual para el desarrollo de sus funciones.

Unidades Locales de Género con objetivos y funciones explícitamente definidas, y planificación anual/semestral



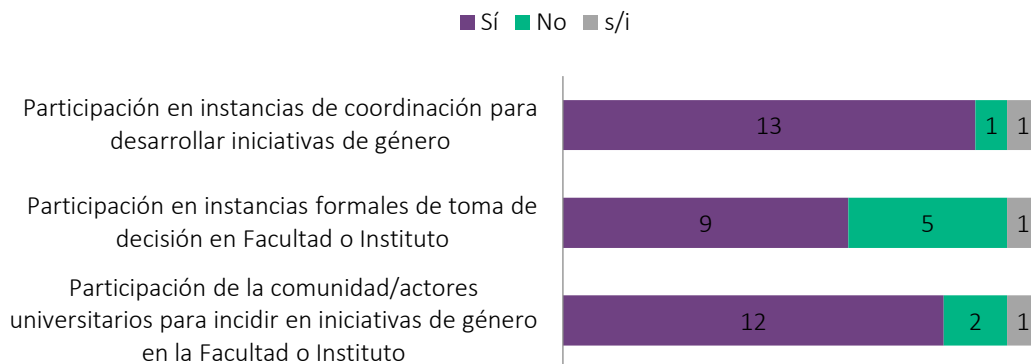
Un aspecto importante en materia de institucionalización tiene relación con el bajo número de unidades locales de género que cuentan con financiamiento para el ejercicio de sus funciones. En efecto, sólo 2 unidades, disponen para el año 2020 de este tipo de recursos.

Unidades Locales de Género que cuentan con financiamiento e infraestructura/equipamiento, año 2020



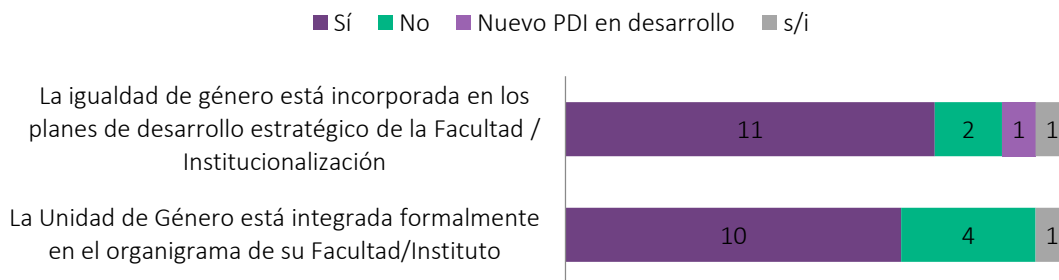
En términos de infraestructura y equipamiento para el ejercicio de sus labores, 10 unidades contaron con este tipo de recursos al año 2020.

Más del 50% de las unidades locales de género tuvo una participación e incidencia importante en sus facultades e institutos, lo que favorecería la transversalización de la igualdad de género como principio. En efecto, 13 de las 15 unidades participaron en instancias de coordinación con otras áreas o unidades para desarrollar iniciativas de género. Así también, 9 unidades participaron en instancias formales de toma de decisión de las unidades académicas.



Junto con lo anterior, 12 unidades locales de género contaron, en sus respectivos organismos, con canales de participación de la comunidad y actores universitarios para incidir en las iniciativas de género.

Por otra parte, si en 2019 sólo 4 unidades académicas tenían incorporada la igualdad de género en sus planes de desarrollo estratégico, en 2020 este número aumentó a 11, de acuerdo a la información disponible. Una facultad se encuentra en proceso de elaboración del nuevo PDI, el que incluirá la igualdad de género como principio.

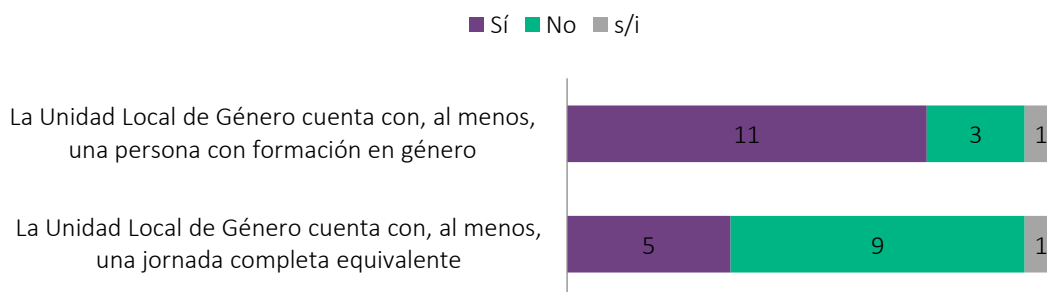


Junto con lo anterior, 10 unidades se encuentran integradas formalmente en el organigrama de su facultad o instituto.

En relación a las características del equipo de trabajo de estas unidades, 9, es decir, más del 50%, estuvo integrada durante 2020 por 1 o 2 personas.

N° de profesionales que integran la Unidad de Género	N° de Unidades Locales de Género
1 integrante	4
2 integrantes	5
3 integrantes	1
4 integrantes	1
5 integrantes	1
6 integrantes	1
11 integrantes	1
s/i	1
Total general	15

11 de las 15 unidades están integradas por, al menos, una persona con estudios formales en género.



Mientras que sólo 5 unidades disponen de, al menos, una jornada completa equivalente para el ejercicio de sus funciones.

2. Índice de Institucionalización³¹

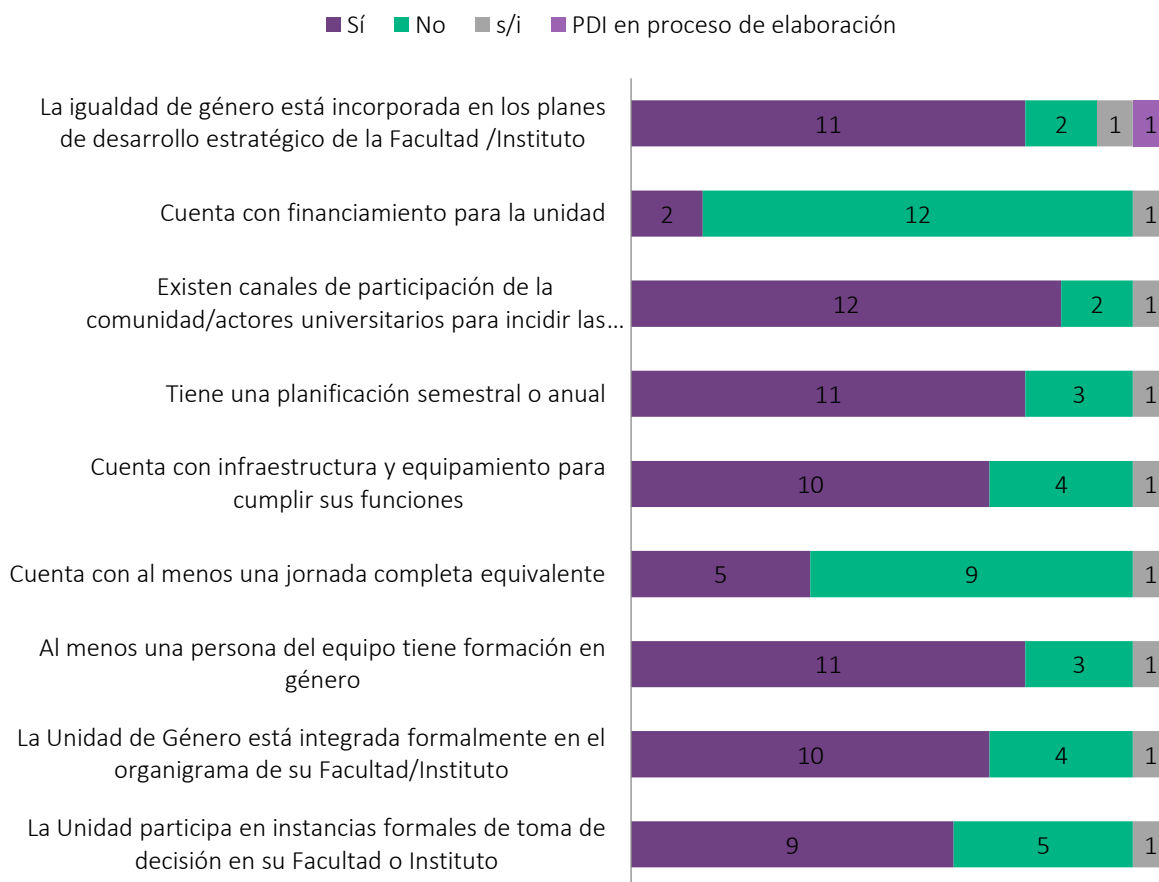
Con el propósito de caracterizar el proceso de desarrollo de las unidades locales de género y de realizar seguimiento al mismo, se aplica un índice de institucionalización compuesto de 9 indicadores.

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

Cada uno de estos indicadores toma valores categóricos Sí/No, donde Sí=1 y No=0. De este modo, aquellas unidades que obtienen entre 8 a 9 puntos presentan un nivel alto de institucionalización; aquellas con 5 a 7 puntos presentan un nivel medio; aquellas con 3 a 4 puntos obtienen un nivel bajo de institucionalización, mientras que aquellas que presentan 0 a 2 puntos obtienen un nivel no institucionalizado.

De acuerdo a la información presentada anteriormente, la situación en materia de institucionalización de las unidades locales de género para el año 2020 se expresa en el siguiente gráfico:

³¹ De las 15 unidades locales de género reportadas en 2020, se dispone de información para 14 de ellas. De ahí que en la información presentada en el siguiente apartado una unidad aparezca como sin información disponible. Esta unidad se encuentra recopilando los datos para su incorporación al reporte.

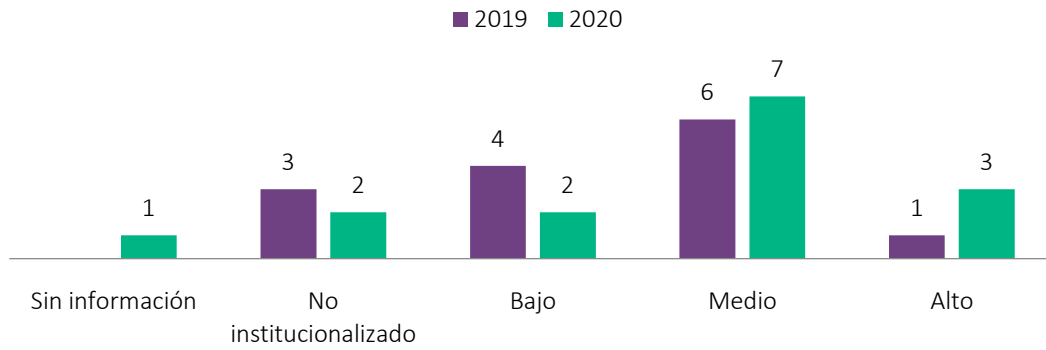


Como se observa, los ámbitos en los que se presenta mayores niveles de institucionalización de las unidades locales de género tienen relación con la existencia de canales de participación de la comunidad/actores universitarios para incidir en las iniciativas de género en facultades e institutos, con el diseño de una planificación semestral o anual, con la incorporación de la igualdad de género en los planes estratégicos de las unidades académicas, y con la formación en género de, al menos, una persona de los equipos.

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

De este modo, de acuerdo con la información disponible, para el año 2020 disminuyó el número de unidades locales de género con nivel no institucionalizado y con nivel bajo institucionalización, en comparación al año 2019.

Índice de Institucionalización Unidades de Género 2019-2020



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

Consideraciones Finales

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

A tres años de su creación la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado presenta avances sustantivos relacionados con derechos y beneficios estudiantiles, que están siendo ejercidos y otorgados de manera transversal en la Universidad, y con avances orientados a garantizar condiciones para la conciliación de las labores de cuidado y el quehacer académico.

En esta materia, fortalecer la difusión y socialización de la Política y el Reglamento Estudiantil se presenta como una tarea fundamental para dar a conocer estos dispositivos institucionales a la comunidad universitaria, buscando promover la corresponsabilidad social como una responsabilidad compartida y el cuidado como un derecho. Al año 2020, sólo un cuarto del estudiantado madre y padre de la Universidad accedió a las medidas establecidas en la normativa: ¿por qué razones los y las estudiantes madres y padres, en su mayoría, no están haciendo uso del Reglamento?, ¿cuán conocida es la normativa?, ¿cuán pertinente están siendo las medidas de corresponsabilidad social definidas en el Reglamento? Indagar en estas inquietudes y diseñar estrategias orientadas a una mayor difusión de la Política y del Reglamento, surge entonces como una labor necesaria para avanzar en esta materia, principalmente en el ámbito de Postgrado.

Si bien durante 2020 las clases presenciales estuvieron suspendidas debido a la situación sanitaria del país, se avanzó en la disponibilidad de infraestructura para el cuidado de niños y niñas para facilitar las tareas de cuidado y el desplazamiento de madres y padres con sus hijas(os) al interior de la Universidad. Al respecto, se presenta un doble desafío: por una parte, continuar aumentando el número de unidades académicas que cuenten con infraestructura para el cuidado de niños y niñas; por otra, garantizar equipamiento y espacios adecuados para el cuidado, lo que requiere de un seguimiento de tipo cualitativo, que permita dar cuenta de la calidad de los mismos.

En el ámbito académico, destacan los importantes esfuerzos realizados por la Dirección de Asuntos Académicos para promover la Corresponsabilidad Social y contribuir a mejorar las condiciones de las académicas madres en los procesos de evaluación y calificación. Este es un aspecto que requiere seguir siendo fortalecido, del mismo modo que para el estamento funcionario, especialmente en el actual contexto de pandemia.

En relación al Instructivo Mara Rita, los datos de 2020 manifiestan un uso transversal de la medida en la Universidad, es decir, integrantes de la comunidad universitaria de distintas unidades están siendo reconocidos por su nombre social en virtud del respeto a su identidad de género. Continuar con la difusión de esta medida y, sobre todo, optimizar los tiempos de gestión de la adecuación de registros universitarios y de emisión de la nueva TUI, son acciones necesarias para la mejora del proceso. Al respecto, a fines de 2020 se ajustó el flujograma del proceso, con el propósito de agilizar y acotar los tiempos de gestión. Estos cambios deberán verse reflejados en los procesos de seguimiento de implementación del Instructivo de 2021.

Junto con lo anterior, la Universidad de Chile ha avanzado enormemente en la instalación de dispositivos normativos e institucionales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual, las discriminaciones y violencias de género. En 2020, estos avances se reflejan en las atenciones y acompañamientos sociojurídicos brindados a personas que han sufrido este tipo de violencias, y en el despliegue institucional para fortalecer la implementación y alcances de la Política (actividades de difusión, sensibilización y capacitación). Al respecto, destaca la importante labor realizada por la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Dirección Jurídica, por la Oficina de Atención de la DIGEN, y el trabajo que realiza la Red de Primera Acogida y las distintas unidades que orientan en esta materia.

Si bien el número de denuncias en 2020 disminuyó en comparación a los períodos anteriores, los datos siguen dando cuenta de la prevalencia y transversalidad de esta problemática que afecta principalmente a mujeres y estudiantes, pese al contexto de estudio y trabajo remoto. Las denuncias por motivos de acoso y violencia de género desde y hacia el estamento estudiantil manifiestan la necesidad de mirar y abordar situaciones como las funas, y de desarrollar estrategias de prevención en este ámbito. Así mismo, la modalidad de estudio remoto debido a la situación sanitaria del país conlleva comprender y considerar otros tipos de violencias, como la violencia digital.

Mejorar los tiempos de los procesos investigativos constituye el principal desafío que se presenta en relación a esta Política. Así mismo, es necesario mejorar el registro y seguimiento a los procesos investigativos en sus etapas finales (desestimación, sobreseimiento, absolución, o sanción).

En materia de institucionalidad de género, la Universidad avanzó en la creación de Oficinas de Género en Unidades Académicas. Si en 2018 había 8 unidades género, en 2020 este número ascendió a 15, lo que da cuenta de los avances en los compromisos que adquirió la Universidad en el contexto de las movilizaciones feministas. Si bien la instalación de este tipo de mecanismos ha contribuido de manera importante a la institucionalidad de género en la Universidad, se requiere avanzar en el fortalecimiento de las mismas, de manera que cuenten con condiciones adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

Así también es importante reconocer las unidades de género que se están conformando en otros organismos de la Universidad, lo que requiere actualizar el sistema de seguimiento del Observatorio.

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