INFORME SOBRE MEDIDAS EN TORNO A LAS PROBLEMÁTICAS DE SEGREGACIÓN, BRECHAS Y VIOLENCIA DE GÉNERO, EDUCACIÓN SEXISTA, ACOSO SEXUAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE[1].

1. ANTECEDENTES
2. DISCUSIÓN EFECTUADA EN LA COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDADES
   2.1 ENUMERACIÓN DE LAS SESIONES EN LAS QUE SE DISCUTIÓ EL TÓPICO
   2.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL INFORME
      2.2.1 Diagnóstico
      2.2.2 Avances Institucionales: lo que la U tiene en términos de estructura
         2.2.2.1 Creación de la Dirección de Igualdad de Género (Rectoría)
         2.2.2.2 Convenio con PNUD
         2.2.2.3 Dirección de Desarrollo Académico (Vicerrectoría de Asuntos Académicos)
         2.2.2.4 Dirección de Pregrado (Vicerrectoría de Asuntos Académicos)
         2.2.2.5 Otras iniciativas institucionales
      2.2.3 Unidades Académicas
      2.2.4 Estrategias en torno al acoso y violencia de género (sumarios)
   2.3 ANÁLISIS DE OTRA DOCUMENTACIÓN
      2.3.1 Incorporación de la dimensión de género en el actual Plan de Desarrollo Institucional
      2.3.2 Avances en relación con los acuerdos de Mayo Feminista
3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACUERDOS DESDE LA COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDADES
   3.1 CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN
   3.2 SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN
      3.2.1 Aspectos Institucionales
      3.2.2 Aspectos de Proceso
      3.2.3 Aspectos Culturales
   3.3 ACUERDOS DE LA COMISIÓN

ANEXOS

I. DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

II. CONVENIO CON EL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

[1] El presente informe fue elaborado y aprobado por la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario, el cual será presentado en la Sesión Plenaria N° 576, para su discusión y votación. La comisión estuvo integrada por los/las senadores/as universitarios/as: María Fernanda Alvarado (Secretaria), Patricio Bustamante, Verónica Figueroa, María Consuelo Fresno, Silvia Lamadrid (Presidenta), Luis Raggi y Carolina Unda.

1. ANTECEDENTES

UNO.- Con fecha 31 de mayo de 2018, en Sesión Plenaria Nº494, durante la legislatura senatorial 2014-2018 y en el contexto de las movilizaciones feministas universitarias que se estaban desarrollando en todo el país, y especialmente en nuestra casa de estudios, cuestionando las inequidades de género que persisten en la convivencia universitaria, ejemplificadas en las denuncias de acoso sexual, se presentó ante la Plenaria del Senado Universitario la propuesta de creación de la Comisión Transitoria de Género. Esta propuesta, fue patrocinada por la entonces senadora, María Patricia Gómez y los/las senadores/as Daniel Burgos, Guillermo Soto, Mercedes López e Inés Pepper.

DOS.- Con la finalidad de dar cumplimiento al Reglamento Interno del Senado Universitario[2], el cual dispone que, presentado un proyecto de acuerdo a la Mesa del Senado, éste sea dado a conocer en la próxima sesión plenaria, donde se decidirá si es de despacho inmediato o si se envía a la comisión respectiva para que sea informado dentro de un plazo determinado (art. 29 y 30 del Reglamento), la Mesa de ese entonces propuso su despacho y discusión inmediata.

TRES.- De conformidad a lo anterior, mediante Acuerdo SU Nº037/2018, la Plenaria del Senado Universitario acordó despachar la propuesta inmediatamente para su discusión general; discusión que ocurrió en la misma instancia, en que el órgano normativo aprobó la creación de esta Comisión, con el objeto de estudiar y proponer medidas en torno a las problemáticas de segregación, brechas y violencia de género, educación sexista, acoso sexual y vulneración de los derechos de las mujeres en la Universidad de Chile y otros asuntos atingentes, finalizando su cometido mediante la presentación de un Informe ante la Plenaria (Acuerdo SU Nº038/2018).

CUATRO.- Encontrándose pendiente el envío de este informe al momento del término de la Legislatura Senatorial 2014-2018, los/las integrantes de la Comisión de Género pertenecientes a la legislatura actual, se abocaron a la labor mandatada, observando y analizando durante sus primeras sesiones del mes de octubre, la necesidad de modificar el nombre y objetivos de la comisión[3].

CINCO.- Con tal objetivo, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 35 del Reglamento Interno, en Sesión Plenaria Nº 513, celebrada el 8 de noviembre de 2018, el Senado Universitario acordó la reapertura del debate respecto al nombre y objetivo de la Comisión de Género, mandatando a ésta para la elaboración y presentación de un informe al respecto (Acuerdo SU Nº115/2018).

SEIS.- El informe sobre cambio de nombre y objetivos de la Comisión de Género se presentó en Sesión Plenaria Nº522, de fecha 10 de enero de 2019, en que se expusieron los fundamentos de la solicitud. En esta sesión, se explicó que el cambio de nombre se amplía para dar la posibilidad de expresar otro tipo de diversidades presentes en la convivencia universitaria; asimismo, se amplían los objetivos abarcando otras

[2]Artículo 29° y 30° del Reglamento Interno del Senado Universitario (Decreto Universitario Exento N°0023.096, de 8 de octubre de 2007).

[3]De ello, se da cuenta en las actas de las Sesiones Plenarias Nº511 y 512, celebradas el 18 y 25 octubre de 2018, respectivamente.

opciones de discriminación que emergen y aparecen como significativas dentro de la convivencia universitaria, como sucede por ejemplo, respecto a la diversidad sexual.

En virtud de lo anterior, se acordó (Acuerdo SU N°003/2019) revocar parcialmente el acuerdo que aprobó la creación de la Comisión, con la finalidad de modificar el nombre a "Comisión de Género y Diversidades" y extender sus objetivos durante el periodo 2018-2022 a los siguientes:

- Promover la elaboración de políticas y estrategias, tanto de género y diversidades, en coordinación con otras y otros actores internos de la Universidad de Chile relevantes en la materia, en pos de la equidad, de la eliminación del sexismo y de toda forma de discriminación.
- Trabajar en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 de la Universidad de Chile, específicamente los objetivos estratégicos:
    - VIII. Fortalecimiento de la equidad en el acceso y permanencia de la Universidad de Chile
    - IX. Superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos; y finalmente
    - XI. Convertir a la Universidad de Chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario.
- Realizar seguimiento del cumplimiento de las políticas implementadas en la Universidad de Chile.

2. DISCUSIÓN EFECTUADA EN LA COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

NUEVE.- La Comisión de Género y Diversidades analizó el trabajo realizado en la Universidad tanto a nivel central como en sus unidades en pro de la equidad de género, especialmente en relación con la institucionalización de las medidas en ese sentido, en sus sesiones celebradas entre los meses de enero y octubre de 2019 .

2.1ENUMERACIÓN DE LAS SESIONES EN LAS QUE SE DISCUTIÓ EL TÓPICO.

	RESUMEN ESQUEMÁTICO DE TRABAJO REALIZADO	
Fecha	**Invitados**	**Temas abordados**
04.10.18.	**Irma Palma** **M. Patricia Gómez**	Análisis de políticas de género existentes en la U.Ch. Funciones específicas de la Universidad y del Senado. Función del Senado como garante y fiscalizador de las políticas implementadas.
11.10.18.	**Carmen Andrade** **Patricia Retamal**	Trabajo realizado por DIGEN.
25.10.18.	**Mercedes López**	Presentación y forma de creación de PDI.
15.11.18.	**Mercedes López**	Estrategias de género contenidas en el PDI. Dificultades encontradas en ello.

06.12.18.	**Patricia Retamal**	Información acerca de la creación de oficinas de género en distintas unidades.
21.03.19.	**Maribel Mora** **Margarita Bustos** **Oficina de equidad e inclusión**	Diversidad sexual. Leyes que rigen. Trabajo oficina de equidad e inclusión Encuesta del Instituto. Nacional de Derechos Humanos – 2018.
25.04.19.	**Representantes toma, Fac. de Cs Químicas y Farmacéuticas**	Recabar información acerca de la movilización y toma en la Fac.
02.05.19.	**Sin invitados**	Revisión de avances y planificación del trabajo
09.05.19.	**Sin Invitados**	Planificación del trabajo y de la agenda de invitación a decanos/representantes de las diferentes facultades
23.05.19.	**Sin invitados**	Establecer calendario final de invitados
30.05.19.	**Alumnas de Fac. Ciencias Químicas**	Información acerca de las movilizaciones en esta facultad (toma 10 abril)
20.06.19.	**Decano Fac. Filosofía y letras Sr. Carlos Ruiz Schneider**	Información de la situación actual en esta unidad académica
27.06.19.	**Decano Fac. Derecho Sr. Pablo Ruiz Tagle**	Información de la situación actual en esta unidad académica
04.07.19.	**Facultad Ciencias Físicas y Matemáticas, decano Sr. Francisco Martínez** **Facultad de Arquitectura y Urbanismo, decano Sr. Manuela Amaya junto a Directora de Asuntos Estudiantiles Sra. Pamela Smith**	Información de la situación actual en estas unidades académicas
11.07.19.	**Sin invitados**	Trabajo de los integrantes en informe, distribución de las tareas a abordar.
18.07.19.	**No sesionó por falta de quórum**	
25.07.19.	**Sr.Claudio Olea**	Propuestas de la nueva Dirección de Desarrollo Académico
01.08.19.	**Sin invitados**	Continuación de trabajo de la Comisión en el Informe
08.08.19.	**No sesionó por falta de quórum**	

22.08.19.	**Prof. Leonor Armanet, Directora de pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA).** **Sr. Carlos Rilling** **Sra.Viviana Sobrero**	Compromiso desde la formación de pregrado con la construcción de una institución no sexista. Aportes, propuestas y medidas que están siendo implementados desde pregrado para lograr igualdad de género, inclusión, educación no sexista, corresponsabilidad parental,etc. en la Universidad.
29.08.19.	**Sin invitados**	Coordinación del trabajo en el informe, distribución de tareas
05.09.19.	**Sin invitados**	Trabajo individual del informe
12.09.19.	**Sin invitados**	Revisión y compilación del trabajo realizado
26.09.19.	**Sin invitados**	Revisión y compilación del trabajo realizado
03.10.19.	**Prof. Carmen Andrade. Directora de Dirección de Género de la U. de Chile**	Estado actual del trabajo desarrollado en la Dirección de Género Avances .

2.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL INFORME

2.2.1 Diagnóstico

2.2.2Avances Institucionales: lo que la U tiene en términos de estructura

DIEZ.- Se puede señalar que en la actualidad existen tres avances institucionales importantes para cumplir con el objetivo de construir una Universidad con equidad de género a saber: (a) creación de la Dirección de Igualdad de Género, (b) elconvenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para desarrollar el proyecto denominado: "Definición y reconocimiento de estándares de igualdad de género para la Universidad de Chile", y (c) la creación de la Dirección de Desarrollo Académico, dentro de la VAA, a cargo también del desarrollo del proyecto PNUD.

2.2.2.1 Creación de la Dirección de Igualdad de Género (Rectoría).

En 2013 se creó la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM). Su objetivo era impulsar medidas y políticas universitarias destinadas a avanzar en mayor equidad de género, para lo cual ha desarrollado diferentes iniciativas que apuntan a la creación de espacios que potencien la igualdad de condiciones en el desempeño académico de estudiantes y académicas. En 2018 se transformó en la Dirección de Igualdad de Género, pasando a depender de la Rectoría, y teniendo entre sus tareas la implementación de una oficina de atención para personas que hayan sido afectadas por acoso sexual, la puesta en marcha de la política de corresponsabilidad, y la elaboración de una política global de igualdad de género en la Universidad. La DIGEN trabaja con el respaldo de un Consejo Asesor integrado por los y las Vicerrectoras, y es apoyada por una Comisión Técnica Triestamental.

http://www.uchile.cl/direccondegenero

2.2.2.2 Convenio con PNUD

En Marzo de 2019 la Universidad de Chile firmó convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)[4] para desarrollar el proyecto denominado: "Definición y reconocimiento de estándares de igualdad de género para la Universidad de Chile". El organismo a cargo de la conducción de este proceso será la DIGEN. Tiene como objetivo "generar un proceso de transformación institucional en la Universidad de Chile para instalar una cultura de la igualdad de género en distintas áreas y niveles del quehacer universitario, a partir de la elaboración y monitoreo de un conjunto de estándares que responden a diversas dimensiones"[5].

Busca que la institución establezca estándares propios para la igualdad de género, y se está realizando la Fase 1 (2019 – 2020): Proponer e implementar procesos institucionales, que permitan alcanzar impactos significativos en igualdad de género. Se lleva a cabo en dos niveles, a nivel central a cargo de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA) y Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI) y en las facultades piloto de Ciencias Sociales (FACSO) y de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM).

2.2.2.3 Dirección de Desarrollo Académico (Vicerrectoría de Asuntos Académico)

Se creó en mayo de 2019 y tiene por objetivo apoyar el desarrollo de los académicos y académicas desde una mirada integral de su trayectoria al interior de la institución. Cuenta con un comité asesor y dos comités temáticos: Género y Equidad, y Calidad de Vida.

Entre sus objetivos se propone la profundización de la diversidad, la equidad e inclusión del cuerpo académico, a través de la promoción e implementación de las políticas de género y de acceso universal.

Están realizando un "Programa de inducción a la docencia de pregrado para nuevos docentes" que incluye perspectivas no sexistas para la docencia de pregrado en la Universidad de Chile; construyendo indicadores de gestión académica que consideren la dimensión de género.

Forman parte del Comité Ejecutivo del Proyecto de certificación PNUD.

Propuestas iniciales en torno a género y equidad:

1. Promover e implementar políticas y mecanismos que mejoren y permitan la representación de las académicas y de las diversidades que integran el cuerpo académico, a fin de que el estamento refleje la pluralidad de visiones que posee la sociedad chilena (objetivo a largo plazo).
2. Promover políticas y mecanismos que garanticen y fomenten el acceso a las jerarquías superiores de la carrera académica, a las mujeres y diversidades sexuales y culturales (objetivo a largo plazo).

Sus estrategias de trabajo son:

[4] https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/articles/Noticias/universidad-de-chile-y-pnud-suscriben-convenio-para-desarrollar-.html (consultado el 28 de enero de 2020).
[5] Idem.

- Desarrollar indicadores específicos en el temática género y equidad de la Universidad y de las Facultades (trabajo oficina Unidad de análisis institucional).

- Trabajo cooperativo Dirección de Asuntos Académicos (DAA) y Dirección de Igualdad de Género

- Elaborar mecanismo para reducir brechas de género o equidad en Universidad

2.2.2.4 Dirección de Pregrado (Vicerrectoría de Asuntos Académico)

Esta Dirección informó a la Comisión estar trabajando con los siguientes lineamientos:

1. Compromiso desde la formación de pregrado con la construcción de una institución no sexista.
2. Aportes, propuestas y medidas que están siendo implementados desde pregrado para lograr igualdad de género, inclusión, educación no sexista, corresponsabilidad parental, etc. en la Universidad.
3. Educación no sexista como modelo educativo

La Dirección señala estar realizando un proceso profundo, que implica intervenir currículos de todas las disciplinas. Ninguna universidad en el mundo ha realizado un proceso tan a amplio de transversalización, como máximo existen cursos de género obligatorios en toda la Universidad o por Facultades.

Su implementación involucra tensión entre las políticas centrales y autonomía de las unidades. El Modelo educativo que fue acordado hace dos años, con participación amplia,es una carta de navegación, pero no tieneincorporada la equidad de género, por ello debe ser actualizado.

Se ha propuesto incorporar los temas de discriminación de género y de maltrato en la encuesta de evaluación docente, esto ya se aplicó como piloto en FACSO en el 2019 y a partir del año 2020 será obligatorioen todas las unidades. Modificándose y adaptándose de acuerdo a las características y realidad particular de cada facultad.

2.2.2.5 Otras iniciativas institucionales

1. Aprobación del uso del nombre social para estudiantes trans.
2. Modificación del Reglamento de Estudiantes, por parte del Senado Universitario (2016) incorporando el respeto a todos los integrantes de la comunidad universitaria, así como también a toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad, lo que implica entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive de una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual (arts. 3 y 13 letras f) y g).
3. Política de corresponsabilidad en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias, aprobada por el Senado Universitario (2017).
4. Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile, aprobada por el Senado Universitario (2017).
5. Protocolo de Actuación ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral y discriminaciónarbitraria(2019).

6. Creación de la Unidad de Investigación Especializada en Acoso y Discriminación de la Universidad de Chile (2018).

   Detalles en :https://www.uchile.cl/portal/noticias/noticias-por-unidad/direccion-juridica/143250/normas-y-reglamentos-en-materia-de-igualdad-acoso-y-discriminacion

2.2.3 Unidades Académicas

ONCE.- Con fecha 07 de enero de 2019 y 18 de abril de 2019 se despacharon oficios desde el Vicepresidente a Decanos/a y Directores/a de Institutos dependientes de Rectoría, así como también a las distintas Vicerrectorías, requiriendo información sobre:

- Creación de oficinas, comisiones de igualdad de género y oportunidades
- Trabajo realizado por esas oficinas, comisiones y unidades
- Estado actual de denuncias y sumarios en las diferentes unidades

Las respuestas fueron recibidas entre enero y mayo del mismo año, de las 18 unidades que respondieron, solo siete declaran tener institucionalizada una Dirección de Género (o unidad, oficina u otra denominación) muy pocas cuentan con presupuesto específico y las horas destinadas a ello en varios casos solo se limita a los tiempos que consideren las académicos/as a cargo. La más antigua es la OFIGEN con que cuenta la Facultad de Odontología, ella fue creada en agosto del 2014 tuvo discontinuidad en su funcionamiento y fue reactivada en junio del 2018. Aparte de ella, solo ICEI y FCFM crearon Dirección de Género algunos meses antes de las movilizaciones de mayo de 2018. Otras seis facultades tienen comisiones o una profesional a cargo del tema, todas creadas en forma posterior a mayo feminista.

Con la excepción de FCFM, que es quien está mejor organizado y ha avanzado desarrollando un trabajo permanente, todas las unidades se encuentran en un periodo más incipiente de organización y gestión, en el cual están iniciando su trabajo y recopilando información, así como informando y sensibilizando a todos los estamentos en temas de género como también facilitando la gestión de denuncias y haciendo seguimiento de ellas.

Por otro lado, la DIGEN informa que hay nueve Direcciones u Oficinas, además de la de Derecho, que está formalizando su creación.

En suma, hay diversidad de situaciones en las distintas facultades e institutos, por lo que se hace imperioso definir criterios transversales para todas unidades de la Universidad, como por ejemplo, la necesidad que cuenten con glosa presupuestaria y se defina claramente el perfil profesional de las personas encargadas, que deben necesariamente tener formación en temas de género.

También se observa que en algunas unidades se confunden las instancias de participación como es el caso de la comisiones u oficinas de género triestamentales existentes, que deberían ejercer solamente el control social

y de acompañamiento, con las entidades formales profesionales necesarias y son las que deben implementar el proceso de cambios necesarios en el tránsito hacia lograr una Universidad con igualdad de género y oportunidades e instalar el curriculum no sexista entre otros. Siendo la DIGEN quien puede y debería colaborar activamente en todo este proceso, sin embargo actualmente su participación y apoyo depende de la solicitud emanada desde las mismas facultades e institutos.

2.2.4 Estrategias en torno al acoso y violencia de género (sumarios)

DOCE.- Ya en 2016 la DIGEN realizó un estudio que dio como conclusiones el reconocimiento de la existencia transversal del problema en la Universidad, caracterizado por:

- Las personas que más habían vivido acoso sexual eran las mujeres, especialmente las estudiantes; y quienes más habían ejercido acoso sexual fueron académicos y alumnos.
- Las formas más comunes fueron las verbales y gestuales, aunque las académicas vivieron principalmente acoso físico (gestos, acercamientos, tocaciones).
- Había desconocimiento y dificultad para identificar lo vivido como acoso sexual.
- El nivel de denuncia era muy bajo, tanto por lo anterior como por el desconocimiento y ausencia de procedimientos para denunciar y la desconfianza existente en los procesos.
- La denuncia sólo ocurría cuando se configuraban condiciones de mayor gravedad o cuando las estrategias informales para evitarlo no funcionaban.

Se creó la Oficina de Atención en materia de Acoso y Violencia Sexual dentro de la Dirección de Igualdad de Género, teniendo como funciones principales recepcionar denuncias y brindar asesoría y acompañamiento a personas afectadas por discriminación o violencia de género, desarrollar acciones de difusión, información y sensibilización, y coordinar la implementación de las políticas en materia de acoso y violencia sexual en la Universidad de Chile.

Se creó una Comisión de cambios normativos que revisó el Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, para facilitar su comprensión y acceso; también se ha trabajado para fortalecer las instancias de salud integral que existen en la Universidad, como el Servicio Médico y Dental de Alumnos (SEMDA) y la Clínica de Atención en Psicología (CAPs), estando esto último todavía en proceso.

Se creó una Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, como un organismo del nivel central, bajo dependencia de la Dirección Jurídica (abril 2019). Queda pendiente la constitución de una Fiscalía especializada en problemas de género. Esta unidad es la encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, en especial, si tratan sobre

hechos que pudieren constituir acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria, a requerimiento de las autoridades competentes.

Las nuevas fiscales (2) de esta Unidad tienen una formación con perspectiva de género, en relaciones laborales y son expertas en la tramitación de los procedimientos administrativos sancionatorios. El pleno funcionamiento de esta Unidad cumplirá con la necesidad en materia de procedimientos disciplinarios que deriven de las denuncias en torno a materias de acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria, teniendo en cuenta las particularidades de este tipo de conductas que, en lo que acoso y violencia hacia las mujeres refiere, generalmente están ligadas a relaciones de asimetría, poder y desigualdad de género.

Actualmente, esta oficina está atendiendo 90 procesos, de los cuales la mitad son por acoso sexual y la otra mitad por acoso laboral. Se han agregado dos actuarias. Sin embargo, solo se registra 60% de avances.

2.3 ANÁLISIS DE OTRA DOCUMENTACIÓN

2.3.1 Incorporación de la dimensión de género en el actual Proyecto de Desarrollo Institucional

TRECE.-El proceso de elaboración del PDI 2017-2026 se comenzó a inicios del año 2012. Se lo entiende como la carta que orientará el desarrollo estratégico de la institución por la próxima década, y corresponde al proceso de planificación estratégica, inspirado en la metodología de marco lógico y adaptado a las características propias de esta institución educativa, velando por la participación de la comunidad universitaria. En él se puede encontrar el interés de la institución en considerar y abordar la temática de género e igualdad desde mucho antes de las movilizaciones del 2018.

Esta temática se encuentra reflejada específicamente en los siguientes objetivos estratégicos particulares[6]:

VIII. Fortalecimiento de la equidad en el acceso y permanencia en la universidad de chile.;

IX. Superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la Universidad de Chile.;

X. Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos.

XI. Convertir la universidad de chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario.

2.3.2 Avances en relación con los acuerdos de Mayo Feminista

CATORCE.- El 18 de junio de 2018 la Asamblea de Mujeres, representando a las estudiantes feministas movilizadas desde mayo de ese año, entregaron un Petitorio Unificado al Rector. Luego de más de una semana de reuniones y mesas de trabajo conjunto, el viernes 29 de junio autoridades de la Universidad de Chile, encabezadas por el Rector Sr. Ennio Vivaldi y las representantes de la Asamblea de Mujeres, firmaron un Acta de Acuerdo, que contiene las respuestas al petitorio unificado.

[6]En anexo se entrega detalle de estos objetivos.

Con la firma de este documento la Universidad de Chile ratificó su compromiso en la erradicación de la violencia de género y con lograr la igualdad de género en todos sus estamentos, así como fortalecer los organismos ya existentes y las respuestas institucionales ante la violencia y la desigualdad de género, además de entregar mayor financiamiento para el desarrollo de políticas para asegurar el cumplimiento de estos compromisos y generar una mayor participación de todos los estamentos, entre otros aspectos.

A continuación, se presenta una evaluación de los avances en el avance y la implementación de los acuerdos.

Resultados de las movilizaciones feministas:Análisis comparativo de petitorio toma feminista y trabajo realizado a nivel local y transversal:

a) Órganos y reglamentos

Este ámbito del petitorio, a pesar de que aún no está terminado es uno de los que presenta mayor avance.

Efectivamente se crea una entidad que se hace cargo de las temáticas de género, pero que cuenta con personal y recursos limitados por su calidad de "Dirección" y no de "Vicerrectoría", como en un principio se acordó. La revisión y modificación exhaustiva del "Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria" se llevó a cabo y fue aprobada su revisión en el Consejo Universitario el 23 de abril de 2019, decretándose el D.U. Nº 19.942 de 2019, "Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria". Por su parte entre los puntos que se han cumplido a cabalidad se encuentran la difusión y bajada concreta e inmediata del protocolo mencionado, en conjunto a guías de procedimientos ante denuncias,y también la estandarización de la encuesta docente para toda la Universidad, la cual logra identificar conductas discriminatorias y/o machistas en el aula.

Con respecto a la corresponsabilidad de madres y padres universitarios, el avance más allá del decreto es mínimo, no existe institucionalidad a nivel local, ni tampoco central para tratar este tema y hoy la universidad posee un catastro que no estaría actualizado por Facultades, de cuantas son las madres y los padres universitarios responsables del cuidado y la crianza de los hijos.

b) Educación no sexista

La revisión integral de todas las mallas curriculares que incluya perspectiva feminista, no sexista y no binaria es un ejercicio que se ha llevado a cabo en un número muy reducido de carreras y más bajo aún es el número de revisión que se ha hecho de los perfiles de egreso de las distintas disciplinas.

Sí se llevó a cabo la inducción feminista para las y los alumnos de primer año, aunque no existe hasta la fecha ninguna formación transversal para el estamento académico y/o funcionario. Este es uno de los puntos que tiene mayor relevancia y su implementación es un proceso de largo aliento por lo que las acciones y gestiones para lograr una educación no sexista no han estado a la altura de lo esperado.

Según el desglose de cada punto.

1. Inclusión en los currículums educativos de políticas de educación no sexista.

Esta política no se ha abarcado a nivel central, aún no se han destinado los fondos correspondientes, y tampoco se ha realizado el trabajo de recopilación inicial de información buscando en los referentes extranjeros. En

general, los académicos y las académicas de la Universidad no tienen formación en género, por lo que urge corregir esta situación transversalmente y a la brevedad para poder abordar esta tarea de manera responsable.

Respecto al punto 1.1 que establece la creación de una "mesa abierta por carrera y programa" y que establece un mínimo de 4 objetivos:

a) La revisión integral de todas las mallas curriculares que incluya perspectiva feminista, no sexista y no binaria.

b) La revisión de la bibliografía de todos los cursos impartidos para incluir el trabajo realizado por autoras. En caso de no tener registro de bibliografía escrita por mujeres, que se explicite en la cátedra el por qué de esta situación.

c) Explicitar en la cátedra la conducta de los autores que se estudian en caso de que tengan antecedentes machistas, misóginos o sexistas, a fin de tener una visión crítica sobre el autor y de su obra en contexto.

d) Creación de un equipo de seguimiento del trabajo a realizar hasta asegurar la ejecución efectiva de la revisión bibliográfica en todas las carreras y programas.

Las unidades académicas por iniciativa individual han iniciado parcialmente el trabajo de generación de cursos de género relativos o no a la disciplina, a nivel central se cuentan con cursos CFG con dichas características. Sin embargo, aquellos cursos no son obligatorios y no abarcan la perspectiva de género necesaria para todas las carreras.

Cabe destacar, que la única unidad que ha abordado esta temática en particular y lleva un trabajo constante en la recopilación de información relativa a este ítem es el Instituto de Comunicación e Imagen.

Punto 1.2, referido a "Modificación del perfil de egreso de todas las carreras y programas" y 1.3 "Designación de presupuesto para bibliotecas de cada unidad con el fin de tener más acceso a registros feministas, autoras y material sobre perspectiva de género" falta aclarar el contenido de estos puntos tal como está explicitado en el punto 1.1, ya que no se abarcan en ninguna unidad ni existe un proyecto a nivel central para llevarlo a cabo a la fecha.

2. Difusión masiva y exhaustiva en la inducción de las y los mechones sobre el "Protocolo de Actuación ante Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria". Así también, del "Reglamento de Corresponsabilidad Social y de la Política Integral de Género de la Universidad de Chile".

El protocolo se difundió a través de las plataformas digitales de la universidad, y así mismo correspondió a cada unidad en particular su difusión local, en general llevada a cabo a través de las DAEs.

3. Realización de instancias de formación y capacitaciones obligatorias para docentes y funcionarios/as, respecto a temáticas de violencia de género, discriminación arbitraria, reglamentos y protocolos de la Universidad, así como capacitaciones para poder llevar a cabo la revisión de la malla y la bibliografía que se planteó anteriormente

Las instancias de formación y capacitación se realizaron parcialmente en algunas facultades y no fueron de carácter obligatorio.

4. Reconocimiento de identidades transgénero en la universidad, a través de la ejecución efectiva del decreto Mara Rita.

Este punto se realizó de manera efectiva en toda la Universidad, sin embargo, existen deficiencias a nivel local respecto a los mecanismos para poder llevar a cabo la ejecución efectiva del reglamento, entorpecimientos burocráticos que finalmente determinan que exista discriminación a los y las estudiantes.

c) Financiamiento

El financiamiento es un punto sumamente crítico. Hoy el personal y recursos asignados para atender las denuncias por acoso no son capaces de dar abasto para atender todos los procesos que se han iniciado a la fecha. El número de denuncias con respecto a años anteriores se ha multiplicado, no así el presupuesto destinado a ello. Además la concentración de toda la fuerza de trabajo de la Dirección de Género en resolver situaciones de acoso y abuso no permiten una mirada más a largo plazo de la problemática global, ni tampoco permite superar inequidades que siguen siendo estructurales, pero no son tan evidentes a primera vista.

Por otra parte, existe una brecha salarial en la universidad en desmedro de las mujeres que no ha sido abordada y por ello tampoco corregida, por lo que se hace urgente una revisión y estandarización de las remuneraciones tanto en el estamento funcionario como académico con respecto a las diferencias en la remuneraciones existentes entre hombres y mujeres al interior de la Universidad.

d) Articulación triestamentalidad

La triestamentalidad a nivel universidad siempre ha estado relegada a los últimos escaños de relevancia y en materia de género no es la excepción, ya que este es el eje en donde hay una mayor falta de avance.

En general existen estamentos que carecen de espacios de organización, sobre todo el estamento funcionario, para lo cual se propuso la existencia de un horario protegido transversal a toda la universidad y a todos los estamentos, para garantizar el espacio de discusión y organización necesario para cualquier toma de decisiones. Sin embargo, en la actualidad no existe una propuesta para poder desarrollar esta instancia.

Un punto particular y muy relevante en cuanto a todos los estamentos de la universidad es la sobreponderada participación de hombres en altos cargos universitarios, no existiendo a la fecha ninguna medida concreta para revertir estas lógicas y que exista equilibrio y igualdad al respecto.

En lo relativo al presupuesto para abordar estas problemáticas presentes, no existe actualmente financiamiento para desarrollar una política de género en su conjunto al interior de la Universidad. Se ha dado un presupuesto limitado para la Dirección de Género, que no deriva hacia las facultades, y el financiamiento en ellas debe ser a voluntad de los/las decanos/as. Se observa que solo en alguna de ellas existe un financiamiento local básico otorgado para ello.

Por ende, todos los puntos relativos al petitorio no recibieron financiamiento en particular, y el destinado a la dirección de género se efectuó de una manera desconocida, así mismo, queda al albedrío de cada facultad el destinar o no recursos a la política de género.

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACUERDOS DESDE LA COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

3.1 CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN

QUINCE.- La Universidad reconoce institucionalmente el problema, lo incluye en su PDI y tiene desde 2013 una Oficina (dependiente de una Vicerrectoría) y posteriormente Dirección de Género (dependiente de la Rectoría), además por los acuerdos firmados por el Rector como resultado de las movilizaciones feministas de mayo 2018, se puede concluir que existe el interés de abordar y solucionar en la Universidad estos temas y sus problemáticas:

- En general existe una desigualdad entre las Facultades y unidades con respecto a asumir la necesidad de la igualdad de género y oportunidades.

- Se hace necesaria la creación de una política de género universitaria unificada que entregue las directrices y ejes estratégicos con una hoja de ruta transversal para todas las facultades, institutos y unidades.

- Debe existir ciertas metas mínimas a cumplir por cada unidad de la Universidad como por ejemplo: contar con una oficina de género creada siguiendo las directrices emanadas de forma central y transversal , realizar el seguimiento de los casos reportados, redactar un informe anual de avances en la materia, etc.

- El convenio con PNUD compromete toda la institucionalidad, sin embargo, implica un nivel de transformación cultural que sin duda encontrará resistencia al menos pasiva, en un sector de nuestra comunidad.

La Universidad de Chile reconoce el problema de inequidad de género existente desde ciertos documentos como lo son el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y también a nivel administrativo ya que desde el año 2013 cuenta con una Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, que posteriormente se convertiría en la Dirección de Género, luego de los acuerdos firmados como resultado de las movilizaciones feministas de mayo 2018, sin embargo estas medidas solucionan sólo una parte de lo que significa la problemática de género, atacando algunas de las inequidades y violencias más visibles como lo son el acoso y abuso sexual.

En general existe una desigualdad significativa con respecto al trabajo, las oportunidades y el compromiso demostrado entre las distintas facultades e institutos con respecto a asumir la necesidad de la igualdad de género. Esta diferencia puede explicarse por diversos factores, sin embargo, uno de los principales y más preponderantes es la falta de financiamiento para trabajar estas materias y crear unidades especializadas en género. Es muy común hoy en la universidad, que esto se realice a partir de iniciativas personales y trabajo voluntario de ciertos grupos que muchas veces tienen un conocimiento parcial o muy básico acerca de la materia, cuando claramente lo óptimo sería contar con personas especializadas y formadas en el tema para poder abordarlo en forma adecuada.

Para hacer frente a este problema, una vez que se avance hacia la creación de unidades de género institucionalizadas que cuenten con igualdad de condiciones a lo largo de toda la universidad, existen ciertas metas mínimas que cada una debería cumplir, como por ejemplo: redacción de un informe anual de avances,

registro de denuncias y procesos iniciados y seguimiento de ellos, información y formación para la comunidad, campañas de prevención de acoso e incentivo a la denuncia, regulación de remuneraciones sin discriminación por género, revisión de mallas curriculares y biografía, etc.

La Universidad ha tomado ciertos compromisos en miras de construir una comunidad sin discriminación por género, uno de éstos es el convenio con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el cual busca obtener una certificación que garantice un ambiente de igualdad en diversas aristas, esto por supuesto compromete a toda la institucionalidad, sin embargo, implica también un nivel de transformación cultural que sin duda encontrará resistencia al menos pasiva dentro de ciertos sectores de nuestra comunidad.

Es por esto que se hace necesario la creación de una política unificada que entregue las directrices y ejes estratégicos con una hoja de ruta transversal para todas las facultades, institutos y unidades. Es urgente que la Universidad de Chile sea un espacio seguro para todos y todas sus integrantes y que se haga cargo de la violencia más visible, pero también del problema estructural que implica la desigualdad de género y de oportunidades que hoy en día se observa.

DIECISEIS.- Como información anexa a las conclusiones y ante las consultas realizadas a las diferentes facultades, institutos y unidades, sobre la existencia de información acerca de la cantidad de sumarios y estado resolutivo de ellos, la respuesta fue muy lenta, deficiente e incompleta. Hay desconfianza hacia la capacidad institucional, porque, pese a los avances, se mantiene la opacidad y lentitud de los procesos; pero también hacia la real voluntad de las autoridades de sancionar a las personas responsables de acoso sexual aún cuando los sumarios estén resueltos o se haya decretado precautorias solicitadas por el/la fiscal para retirar a estas personas de las actividades habituales y lugares donde se realizó el acoso. A ello se suman gestos de algunas autoridades universitarias que validan la conducta de los acosadores. Dos tomas estudiantiles durante el año 2019 han estado vinculadas a estos problemas (CQF y Artes).

3.2 SUGERENCIA Y/O RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN

DIECISIETE.- El trabajo realizado por la Comisión ha permitido evidenciar diferentes aspectos institucionales, procedimentales y/o culturales que deberán ser atendidos para avanzar hacia una mejor convivencia que se haga cargo de las brechas que aún persisten en materias de diversidad de género, especialmente en la resolución de casos de acoso y abuso.

En ese sentido, considerando las diferentes fuentes consultadas, la comisión propone las siguientes recomendaciones distinguiendo tres aspectos: 1) institucionales; 2) de proceso y 3) culturales.

3.2.1 Aspectos Institucionales

3.2.1.1 Definiciones estratégicas:

La falta de aplicación de los lineamientos estratégicos declarados ha impactado de manera negativa en el enfrentamiento integral del problema, dada la discrecionalidad con la que se atienden las cuestiones relativas a

la igualdad de género en las diferentes unidades académicas, facultades e institutos. Si bien se ha avanzado en materias normativas y reglamentarias, especialmente a través de la existencia de protocolos de denuncia y/o actuación, esto no se ha reflejado en una orientación clara que incentive, desde los niveles políticos y estratégicos de la Universidad de Chile, la realización de acciones más o menos homogéneas. De esa forma, se observan esfuerzos que van desde la creación de comisiones hasta aquellas unidades que han conformado Direcciones de Género asignando recursos, personas, como parte de una estructura estable de la institucionalidad.

Si bien la Universidad está generando lineamientos claves, como la certificación en género que se está trabajando con el PNUD, resulta importante que la propia Universidad defina sus ámbitos claves de acción y se espera que este convenio se traduzca, por ejemplo, en la existencia de planes estratégicos que permitan avanzar de manera progresiva, monitorear los avances y establecer sistemas de indicadores que deriven en informes periódicos.

Dada la persistencia de conflictos, especialmente por demandas no resueltas en esta materia, recomendamos implementar las definiciones estratégicas de la Universidad en este ámbito como materia clave, aterrizando dichas definiciones en planes que sirvan de orientación a las unidades académicas para tender hacia una mayor estandarización de criterios. De lo contrario, se corre el riesgo de aumentar las desigualdades que ya existen en nuestra Universidad.

3.2.1.2 Recursos específicos

Toda política clave requiere de un sustento financiero que permita la contratación de personas con los perfiles apropiados, o que puedan asumir dentro de sus cargas laborales la responsabilidad de gestionar estas materias, así como la gestión de sistemas tecnológicos, informáticos, etc., que puedan apoyar su accionar y la generación de informes apropiados.

La Comisión ha evidenciado que la falta de información completa y actualizada, así como su posterior difusión a toda la comunidad universitaria son asuntos importantes y no resueltos y para ello también es necesario apoyo de personal y financiamiento en forma permanente.

Existen unidades académicas que no tienen certeza de las investigaciones y/o sumarios en curso, o que no se han resuelto aún cuando el proceso investigativo ha terminado, donde los testimonios de las estudiantes no coinciden con aquello que las personas responsables o autoridades manifiestan. La objetividad en la información resulta sustantiva para reducir los niveles de incertidumbre y avanzar hacia la generación de mejores niveles de confianza que incidirán en el clima de convivencia de las unidades académicas.

El proceso de transformación que propone nuestra universidad es amplio y complejo, e involucra tanto producir constantemente información diagnóstica como el propender a lograr cambios culturales dentro de la comunidad, todo lo cual tiene un costo asociado tanto en recursos humanos como materiales, que tienen que ser asumidos por la universidad colectivamente.

Sin embargo, lo anterior no será posible si no existen recursos financieros comprometidos, suficientes y permanentes para cada una de las unidades académicas, especialmente aquellas que tienen mayores niveles de vulnerabilidad o necesidades de infraestructura u otras. El presupuesto es la expresión financiera de una decisión política, por lo que la relevancia de esta materia debe ser contrastada con los recursos destinados a ello.

Sería un avance y deseable que la VAEGI generará un informe que permitiera diagnosticar el estado actual de las unidades, los recursos que se destinan, y cuantificar así el estado de los avances en esta materia. Este estado del arte puede servir de base para generar un plan de acción eficiente.

3.2.1.3 Estandarización de estructura institucional

Como se ha señalado, una de las principales dificultades es la heterogeneidad de acciones emprendidas por las unidades académicas, las cuáles han descansado principalmente en la voluntad y discrecionalidad de las autoridades de turno. Es necesario promover la generación de un estándar en términos de estructura que permitiría nivelar las acciones hacia una meta esperable donde se fijen los mínimos estándares que debiera cumplir la instancia encargada de tomar decisiones y aplicar normativas y protocolos en cada unidad.

Tanto desde los niveles de Rectoría como de la Dirección de Género se deben generar esfuerzos focalizados para acompañar a las unidades en esta instalación, dando directrices organizacionales transversales, destinando recursos en el presupuesto anual y definiendo sistemas de rendición de cuentas adecuados que permitan reconocer los avances. Asimismo, la generación de informes de buenas prácticas de las unidades más avanzadas y generar sistemas para compartir aprendizajes es relevante. Sin embargo, se constata que la principal debilidad se relaciona con la necesidad de tener orientaciones claras que permitan institucionalizar esta materia.

3.2.1.4 Generación de sinergias inter-organizativas

Si bien la Dirección de Género de la Universidad es la instancia centralizada encargada de entregar orientaciones, se percibe también que no necesariamente hay un diálogo entre diferentes unidades que están recabando información en distintos estamentos y unidades. La Dirección de pregrado, la Dirección de Desarrollo Académico, la Oficina de Equidad y Inclusión, etc., pueden contribuir a la generación de sistemas de información integrados. Es necesario hacer dialogar a éstas y otras unidades de manera de no duplicar esfuerzos y tender a optimizar las capacidades institucionales. La Unidad de análisis de datos puede ser un buen aliado a la hora de generar indicadores e intentar levantarlos desde las unidades académicas. La Dirección de Recursos humanos, asimismo, debe convertirse en una entidad activa en la generación de información, especialmente en el estamento del personal de colaboración.

3.2.2 Aspectos de Proceso

3.2.2.1 Sistemas de Información

La toma de decisiones requiere de información objetiva, tanto cualitativa como cuantitativa, que permitan contar con diagnósticos certeros respecto de las brechas de género con la que ingresan las estudiantes de la Universidad de Chile, y que se evidencian en las diferencias de rendimiento que se observan en los resultados de las pruebas de selección universitaria, que castigan a las mujeres, pero que no se condicen con la trayectoria académica que éstas tienen en su educación media y su posterior desempeño universitario . En ese sentido, no sólo se trata de generar estrategias de reforzamiento académico sino también de acompañamiento efectivo que refuercen y desarrollen competencias que favorezcan un mejor desarrollo personal.

Sin embargo, la mayor brecha observada es en la selección de carreras, donde las mujeres tienen menor presencia en aquellas vinculadas a la tecnología y las matemáticas que son las que gozan de mayor ingreso económico en nuestro país. La Universidad de Chile ha avanzado en esta materia, existiendo desde el año 2014 un programa de selección particular en el caso de la FCFM donde hay cupos especiales para favorecer el ingreso de mayor cantidad de mujeres en el área.

La Universidad de Chile, que ha tenido a su cargo procesos previos de acceso como la gestión de la PSU, el acompañamiento temprano desde los programas PACE o SIPEE, debe incorporar de manera intencionada la dimensión de género. Esto requiere de la identificación de indicadores de entrada, proceso y salida de las estudiantes, lo que no sólo sirve para mejorar políticas universitarias sino también para la generación de ámbitos de investigación específico que puedan contribuir a mejorar a toda la comunidad universitaria, así como a la sociedad entera.

La disponibilidad de información actualizada, la generación de estrategias que permitan compartir y mejorar la toma de decisiones en torno a políticas, protocolos, reglamentos, entre otros, debe ser una tarea a impulsar como parte de las definiciones estratégicas de la Universidad de Chile.

3.2.2.2 Sistemas de Capacitación

La heterogeneidad en las acciones emprendidas por las unidades académicas dice relación también con la falta de orientaciones específicas para aplicar protocolos y normativas. Si bien existen instructivos que han buscado hacer comprensible estas normas, no resultan suficientes. Se evidencian así esfuerzos aislados de las unidades por sensibilizar a los diferentes estamentos, por generar espacios de diálogo interestamental, o por intentar generar una agenda con temáticas relacionadas con la igualdad de género y oportunidades. Aquí cobra relevancia la posibilidad de compartir aprendizajes desde otras unidades y promover la transferencia de conocimientos que favorezcan la mayor efectividad de las acciones emprendidas. El desarrollo de competencias y habilidades en estas materias no puede descansar en instructivos escritos. Requiere de acciones focalizadas incluso por disciplinas o ámbitos de conocimiento, donde surgen diferentes expresiones de estas desigualdades.

Es necesario diseñar, desde el nivel central, un plan de capacitación que considere personas y recursos encargados de su implementación. Estos planes deben contar además con un plan de acompañamiento a las unidades.

3.2.2.3 Campañas informativas

Si bien se han generado campañas e instructivos que se han difundido desde diferentes plataformas, y han ayudado a difundir conocimiento en la temática de género y sus complejidades dentro de la institución, se evidencia que ha sido mayoritariamente el estamento estudiantil (principalmente los movimientos de las estudiantes), las que han generado instancias auto gestionadas de información, clarificación de dudas y procesos. Es importante que la Universidad defina campañas y difunda información específica orientados a favorecer un mensaje claro de lo que espera en torno la igualdad de oportunidades y a la reducción de las brechas y desigualdad de género.

3.2.2.4 Observatorio de la desigualdad

Otro aspecto relevante tiene que ver con la posibilidad de realizar un monitoreo efectivo de lo que la Universidad está haciendo en términos de reducción de brechas. El último informe global en este ámbito ha sido "Del biombo a la cátedra", elaborado en el año 2015, lo que descontextualiza el estado actual de estas brechas. La Comisión propone la creación de un observatorio que permita institucionalizar la generación de estos informes de manera periódica, de manera de contar con datos actualizados que orienten de mejor forma la toma de decisiones. Aquí se observa también la dispersión de los datos, donde la cultura organizativa no siempre promueve su acceso amplio. Por lo tanto, la posibilidad de contar con un observatorio incentivaría al levantamiento de información, pero también a su análisis.

Junto con lo anterior, es importante que el Senado Universitario avance en la socialización del PDI e inste a las unidades estratégicas de la Universidad a su implementación. En lo que compete a esta Comisión, con especial atención en aquellos objetivos e indicadores asociados a la reducción de las brechas de género.

3.2.2.5 Fortalecimiento y promoción de líneas de investigación en género

La Universidad de Chile ha sido un referente de los estudios de género a nivel nacional e internacional, especialmente con las acciones del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género CIEG de la Facultad de Ciencias Sociales y el Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina CEGECAL de la Facultad de Filosofía y Humanidades. Sin embargo, durante los últimos años diferentes unidades académicas han generado esfuerzos por avanzar en nuevas líneas de investigación en torno al género, desde diferentes disciplinas.

Resulta importante contar con información de base respecto de cuáles son las líneas de investigación vigentes, y relacionarlas con los sistemas de información y los diagnósticos existentes en la Universidad, de manera de promover líneas de investigación interdisciplinarias y transversales que contribuyan a comprender y actuar sobre problemas emergentes, favoreciendo no sólo una mejor convivencia sino también la mejora de procesos de docencia, de aprendizaje, de generación de políticas de personal, entre otros.

3.2.3 Aspectos Culturales

3.2.3.1 Sistemas de inducción y permanencia

Actualmente se está promoviendo la generación de acciones específicas en torno a la inducción de las y los académicos que ingresaron a la Universidad de Chile desde el año 2016, donde se considera la capacitación en materias de género relevando la importancia que nuestra Universidad entrega a este tema. Sin embargo, la generación de un cambio cultural real no puede agotarse en estas instancias. Es necesario que esta materia sea parte de sistemas vinculados también a la permanencia en la institución. Proponemos que este criterio se incorpore a las calificaciones y evaluaciones del personal, donde sea obligatorio pasar por un proceso de certificación a las y los académicos para avanzar en sus procesos de jerarquización o de permanencia en la institución. Asimismo, esto debiera extenderse al estamento del personal de colaboración de manera de generar cambios estructurales. Unidades como las coordinaciones de bienestar estudiantil, o secretaría de estudios, son fundamentales para favorecer una mejor convivencia. La confidencialidad de las denuncias, la derivación adecuada y oportuna de casos complejos, el acompañamiento y la sensibilización permanentes no pueden ser dejadas al azar.

3.2.3.2 Promoción de espacios protegidos

Las experiencias recogidas por la Comisión permiten evidenciar la importancia que tienen los espacios protegidos para dialogar y compartir experiencias. La masculinización de los espacios formales ha impedido que exista una mayor confianza para dar cuenta de situaciones de desigualdad o, aún peor, de acosos y abusos. Es importante promover diálogos, seminarios o espacios de aprendizaje desde la lógica de empoderar y dar seguridad a quienes se han visto mayormente afectadas por estas desigualdades que son las mujeres. Con esto no se está señalando que no deben existir espacios compartidos o de capacitación y aprendizajes en ese sentido, sino que los espacios protegidos se pueden dar a la par de estos otros esfuerzos por generar cambios culturales efectivos.

3.3 ACUERDOS DE LA COMISIÓN

DIECIOCHO.- La Comisión ha adoptado los siguientes acuerdos por consenso entre sus integrantes, las senadoras María Fernanda Alvarado, Verónica Figueroa, María Consuelo Fresno, Silvia Lamadrid (Presidenta) y Carolina Unda, y los senadores Patricio Bustamante y Luis Alberto Raggi:

1° Acuerdo: Aprobar el presente informe.

2° Acuerdo: De una revisión de los antecedentes y teniendo presente los discutidos en las sesiones de trabajo, la Comisión de Género y Diversidades propone a la Plenaria del Senado que apruebe el presente Informe y se despache este a Rectoría, integrantes del Consejo Universitario, Consejo de Evaluación, Dirección de Género, Consejos de Facultad y de Institutos dependientes de Rectoría, Direcciones, Oficinas o Unidades de Género locales, FECh, FENAFUCh y ACAUCh.

3° Acuerdo: La Comisión de Género y Diversidades ante la evidencia reunida, propone desarrollar *una Política Universitaria de Equidad de Género* que comprometa a la Universidad de Chile con este objetivo de manera institucional y permanente.

ANEXOS

I. DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI)

Esta dimensión se encuentra relevada en los siguientes Objetivos Estratégicos:

VIII. *FORTALECIMIENTO DE LA EQUIDAD EN EL ACCESO Y PERMANENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE.*

Esta estrategia se vincula al Objetivo Estratégico 3; Visión, parte (iii); secc. II.1. El mundo y nuestro país: desafíos globales; secc. II.2. La Universidad de Chile: Comunidad. Las áreas involucradas son las unidades responsables del acceso, docencia y bienestar estudiantil. Esta estrategia se expresa en los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Apoyar el ingreso de estudiantes procedentes principalmente de contextos socioeconómicos vulnerables en todas las carreras.

Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para la implementación de estrategias de equidad socioeconómicas.

Objetivo 3: Entregar apoyo integral a estudiantes procedentes de contextos socioeducativos vulnerables.

Objetivo 4: Revisar el impacto de las prácticasacadémicas actuales en los estudiantes procedentes de contextos socioeconómicos vulnerables.

Objetivo 5: Impulsar la discusión nacional sobre la equidad en Educación Superior.

IX. *SUPERACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.*

Esta estrategia se vincula al Objetivo Estratégico 3; Visión, parte (iii); secc. II.1. El mundo y nuestro país: desafíos globales; secc. II.2. La Universidad de Chile: Docencia de pre y postgrado, Investigación, Creación, Comunidad. Las áreas involucradas son Dirección de Género, todas las unidades de la universidad, Vicerrectorías, Facultades e Institutos y o cinas locales. Esta estrategia se expresa en los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por funciones similares y de igual valor, y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género.

Objetivo 2: Garantizar la equidad en la composición de los comitésacadémicos, espacios dedirección y acceso a jerarquías.

Objetivo 3: Incorporar la perspectiva de género en la docencia, generación de conocimiento y extensión universitaria.

Objetivo 4: Erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario.

Objetivo 5: Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado.

Objetivo 6: Fortalecimiento de la Dirección de Igualdad de Género.

X. *SUPERACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES ARBITRARIAS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y FORTALECIMIENTO DE UNA EDUCACIÓN EN Y PARA LOS DERECHOS HUMANOS.*

Esta estrategia se relaciona con el Objetivo 3; Visión, parte (iii); secc. II.1. El mundo y nuestro país: desafíos globales; secc. II.2. La Universidad de Chile: Comunidad. Las áreas involucradas son Defensoría universitaria, docencia y comunidad. Esta estrategia se expresa en los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y personal de colaboración.

Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual.

Objetivo 3: Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad.

Objetivo 4: Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria.

Objetivo 5: Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria.

XI. *CONVERTIR LA UNIVERSIDAD DE CHILE EN UN ESPACIO MODELO DE CONVIVENCIA Y TRABAJO UNIVERSITARIO.*

Esta estrategia se relaciona con el Objetivo 3; Visión, parte (iii); secc. II.1. El mundo y nuestro país: desafíos globales; secc. II.2. La Universidad de Chile: Comunidad. Las áreas involucradas son Defensoría universitaria, docencia y comunidad. Esta estrategia se expresa en los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria.

Objetivo 2: Avanzar en la equidad de remuneraciones dentro de la Universidad a través del Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile.

Objetivo 3: Erradicar el acoso y la discriminación laboral e implementar la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

II. CONVENIO CON EL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

En Marzo de 2019 la U. Chile firmó convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para desarrollar el proyecto denominado: "Definición y reconocimiento de estándares de igualdad de género para la Universidad de Chile". El organismo a cargo de la conducción de este proceso será la DIGEN.

- Objetivo del proyecto:

- Generar un proceso de transformación institucional en la Universidad de Chile para instalar una cultura de la igualdad de género en distintas áreas y niveles del quehacer universitario, a partir de la elaboración y monitoreo de un conjunto de estándares que responden a diversas dimensiones.

Propuestas iniciales en torno a género y equidad (DAA)

1° Promover e implementar políticas y mecanismos que mejoren y permitan la representación de las académicas y de las diversidades que integran el cuerpo académico, a fin de que el estamento refleje la pluralidad de visiones que posee la sociedad chilena (Objetivo a Largo Plazo).

2° Promover políticas y mecanismos que garanticen y fomenten el acceso a las jerarquías superiores de la carrera académica, a las mujeres y diversidades sexuales y culturales (Objetivo a Largo Plazo)

Estrategias de trabajo:

- Desarrollar indicadores específicos en el temática género y equidad de la Universidad y de las Facultades (trabajo oficina U. Análisis Institucional).
- Trabajo cooperativo DAA y Dirección de Igualdad de Género
- Elaborar mecanismo para reducir brechas de género o equidad en Universidad

3° Promover el desarrollo de la Investigación y Creación que fortalezca la carrera académica de mujeres y diversidades sexuales y culturales (Objetivo a Largo Plazo)

Estrategias de trabajo:

- Desarrollar Indicadores en el área de la Investigación

- Trabajo Cooperativo de la VID y DDA Establecer acciones concretas para reducir las brechas en esta área