



# **Memoria Anual 2021**

## **Dirección de Equidad de Género**

### **UFRO**

## ÍNDICE

<b>1. Presentación</b>	<b>3</b>
<b>2. Equipo de profesionales</b>	<b>6</b>
<b>3. Coordinación de Atención, Acogida y Seguimiento de Casos</b>	<b>6</b>
<b>4. Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua</b>	<b>47</b>
<b>5. Equipo de Desarrollo de la Política de Género de la UFRO</b>	<b>53</b>
<b>6. Comunicaciones</b>	<b>58</b>
<b>7. Reflexiones y proyecciones</b>	<b>62</b>

## 1. Presentación

Ciento cuarenta y cinco años han transcurrido desde la promulgación del Decreto Amunátegui (1877), mediante el cual las mujeres comenzaron a incorporarse a la Universidad. Y como todo proceso político-cultural orientado a establecer relaciones y posiciones de género más igualitarias y democráticas, la historia del acceso de las mujeres a la educación superior ha estado poblada de obstáculos y resistencias que se sustentan en una cultura social, política e institucional principalmente androcéntrica.

Décadas más tarde, una vez establecido el acceso de las mujeres a la Universidad, institución también permeada por la cultura de relaciones de género de la sociedad, las mujeres se han enfrentado a dificultades de desarrollo en sus trayectorias estudiantiles, laborales y académicas, así como expuestas a situaciones de agresión sexual, discriminación y violencias de género, en un contexto heteronormativo de estereotipos y roles de género, y de una estructura de poder principalmente masculinizada.

Esta situación es compartida por todas las universidades chilenas, en las cuales las mujeres han estado viviendo, estudiando, investigando y trabajando en condiciones de desventaja con respecto de los hombres. Debido a este contexto histórico de desigualdades, discriminaciones y violencias, en 2018 hicieron eclosión intensas movilizaciones feministas que visibilizaron un conjunto de desigualdades y agresiones principalmente dirigidas hacia las mujeres, otras identidades de género y orientaciones sexoafectivas, generando una alerta institucional en las universidades chilenas. En la Universidad de La Frontera, el Rector Dr. Eduardo Hebel Weiss se comprometió con instalar la Dirección de Equidad de Género, lo cual se concretó en abril de 2019, así como la aprobación y entrada en vigencia -en mayo del mismo año- de un Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Esta etapa inauguró, además, el despliegue de un conjunto de acciones de difusión del Protocolo de Actuación y de sensibilización respecto de temáticas de género, en la comunidad universitaria.

Desde esta perspectiva, estos hitos marcan el inicio de una etapa histórica de institucionalización de la perspectiva de género en la Universidad de La Frontera, en términos del compromiso del gobierno universitario por erradicar las brechas, desigualdades, discriminaciones y violencias que vivencian las mujeres de todos los estamentos universitarios. Del mismo modo, durante el 2020, la Dirección de Equidad de Género realizó el *Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género en la Universidad de La Frontera*, el que evidenció las condiciones desiguales y el riesgo de sufrir discriminaciones y violencias de las mujeres que estudian y/o trabajan en nuestra casa de estudios.

Los resultados de esta investigación dieron lugar en 2021 al proceso de elaboración de la *Política de Igualdad y Equidad de Género*, proceso inédito en la historia de nuestra Universidad, debido al carácter triestamental, participativo y deliberativo de su formulación. Durante siete meses, representantes de organizaciones y estamentos universitarios se reunieron ininterrumpidamente,

semana a semana, para elaborar los principios y lineamientos estratégicos, con un alto nivel de aprobación al momento de votar y sancionar los contenidos de la Propuesta, lo que fue refrendado por la comunidad universitaria en una sesión participativa con casi un centenar de participantes.

*Ad portas* de que la propuesta de Política se revisada por la Junta Directiva de la Universidad, la gestión de la Dirección de Equidad de Género está orientada a institucionalizar y transversalizar progresivamente la perspectiva de género en todos los ámbitos de la institución universitaria, procurando cimentar un futuro donde prevalezcan los valores igualitarios y respetuosos de la dignidad del ser humano, sin distinciones y discriminaciones de cualquier índole. Para ello todas las instancias y estructuras universitarias están convocadas a este importante desafío de transformación cultural e institucional. Y, prospectivamente, está presente el anhelo de hacer partícipe a las nuevas generaciones a sumarse desde lo académico, lo profesional y lo político a las demandas por eliminar las diferentes formas en que se expresan la desigualdad, la discriminación y las opresiones de género dentro y fuera de la Universidad.

Esto último resume el imperativo ético del trabajo de la Dirección de Equidad de Género, reportado en esta Memoria 2021: la transformación cultural en el presente y en el futuro, pero reconociendo e integrando la herencia de la lucha y conquistas de las mujeres realizadas en el pasado. Y, finalmente, promover la idea de que la igualdad y equidad de género no es una responsabilidad solo de esta Dirección, sino que requiere de la participación activa y proactiva de todas las instancias y estamentos de la Universidad de La Frontera.

**Mg. Bárbara Eytel Pastor**  
**Directora de Equidad de Género**  
**Universidad de La Frontera**

## 2. Equipo de trabajo de la Dirección de Equidad de Género

La Dirección de Equidad de Género (en adelante DEG) es una estructura dependiente de la Rectoría de la Universidad de La Frontera y tiene por objetivo proponer y gestionar la aplicación, implementación, seguimiento y mejora continua del enfoque de género en la Universidad, en coherencia con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y en conformidad a las políticas y protocolos vigentes para prevenir la violencia, erradicar la discriminación arbitraria y avanzar en la promoción de buenas prácticas destinadas a alcanzar la equidad de género, en todas las áreas del quehacer universitario.

Dirección electrónica de contacto: [equidad.generoufro@ufrontera.cl](mailto:equidad.generoufro@ufrontera.cl)

### 2.1. Organigrama

La DEG es conducida por la Directora de Equidad de Género, acompañada por la secretaria de la Dirección y el área de Comunicaciones. Sus funciones se distribuyen en tres equipos de profesionales, a saber: a) Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, b) Profesionales de Apoyo de la Política de Género y, c) Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género, esta última implementada en abril de 2021.

Figura 1. Organigrama Dirección de Equidad de Género e integrantes



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

## **2.2. Equipos de profesionales**

A continuación, se presentan los equipos de trabajo de la DEG. Cabe señalar que, en abril de 2021, se incorporó la académica Ximena Briceño Olivera y la trabajadora social Amanda Muñoz Gómez, para conformar, poner en marcha y liderar la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género. Posteriormente se incorporó la periodista Alejandra González Zambrano para poner en marcha el área de Comunicaciones y la socióloga Mg. Giselle Pincheira Navarro al equipo de profesionales de la Política de Igualdad y Equidad de Género.

### ***Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos (CASC)***

La Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos implementa las políticas institucionales en materia de acoso y violencia sexual, discriminación laboral, maltrato laboral y discriminación arbitraria. Su principal función es gestionar la asistencia, asesoría, acompañamiento y seguimiento de procesos que requieran quienes integran la comunidad universitaria ante cualquier acto de discriminación arbitraria, violencia sexual, acoso de género y/o laboral que puedan haber experimentado dentro del contexto universitario.

### ***Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género (CEODM)***

La Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género tiene como propósito promover el desarrollo de estudios, capacitación, vinculación y extensión del enfoque de equidad de género al interior de la Universidad de La Frontera. Brinda apoyo a la gestión de la DEG en la elaboración de Planes de Acción y la definición de estrategias de colaboración con las macro unidades con el fin de favorecer la transversalización del enfoque de género en la planificación estratégica y gestión institucional.

### ***Profesionales de apoyo a la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG)***

Este equipo de profesionales está a cargo de realizar los procesos técnico-políticos que permitan impulsar las políticas y planes que la DEG propone a las autoridades y organismos correspondientes. El equipo está a cargo de proponer, coordinar y evaluar los procesos relacionados con la PIEG.

### ***Comunicaciones***

El área de Comunicaciones está encargada de difundir, informar y comunicar las actividades de la Dirección de Equidad de Género, contribuyendo a una vinculación interna y externa en la transversalización de una cultura de equidad de género.

## **2.3. Coordinación de Atención, Acogida y Seguimiento de Casos**

***Acogida y primeros auxilios psicológicos:*** Consiste en un espacio de atención, contención y escucha activa a personas de la comunidad universitaria (estudiantes, funcionarias/os académicas/os y

administrativas/os) que han vivenciado alguna/s de las situaciones de violencia o discriminación de género contenidas en el Protocolo de Actuación. Este espacio implica respetar los derechos y dignidad de las personas, favorecer la expresión de sentimientos y emociones, ofrecer contención emocional y centrarse en sus necesidades y expectativas, las que deben ajustarse según las posibilidades de actuación institucional o de apoyo externo, generando una atmósfera de confianza, calidez y empatía. Con ello se procura proporcionar información oportuna y pertinente para la toma de decisiones de las personas, facilitando la denuncia, la visibilización de recursos y redes personales y –de acuerdo a cada caso- la derivación a redes internas y/o externas, tanto institucionales como comunitarias.

Las atenciones de primera acogida se realizan en dupla psicojurídica o socio jurídica, con el fin de efectuar una orientación desde un abordaje integral que permita dar respuesta a las necesidades de información de la persona denunciante en cuanto a los procesos administrativos relacionados a los procesos disciplinarios, pero también indagar en la afectación emocional asociada a los hechos vivenciados, con el fin de efectuar contención y determinar la necesidad de activar las redes internas y externas para dar respuesta a posibles necesidades de intervención de más largo plazo. Este proceso no solo contempla una primera sesión de acogida, sino que se realizan todas aquellas atenciones que sean necesarias de acuerdo a los requerimientos de la persona denunciante.

En algunos casos, esta atención se realiza en una situación de crisis, por lo que el foco se centra en ofrecer contención y brindar la primera ayuda psicológica. Para ello, es posible recurrir a los primeros auxilios psicológicos, en los cuales se ofrece apoyo de manera práctica y no invasiva, centrándose en las necesidades y preocupaciones inmediatas de las personas. Específicamente se procede a:

- Escuchar a las personas, sin sobre estimularlas a hablar sobre el tema.
- Reconfortar y ayudar a la calma con técnicas de relajación.
- Permitir expresar la situación que le afecta a la persona.
- Recibir denuncias de situaciones constitutivas de acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral, maltrato laboral, violación y abuso sexual.
- Orientar a las personas respecto de sus derechos y las responsabilidades de la institución.
- Recoger necesidades y expectativas respecto de las funciones de la DEG y sus alcances.
- Entregar información con relación a la normativa jurídica nacional y la normativa institucional vigente.
- Orientar respecto de los cursos de acción y procedimientos a seguir, tanto en el ámbito institucional como en la red externa.
- Proporcionar apoyos psicoeducativos a los recursos psicosociales de las personas atendidas.

En este ámbito de asistencia, es importante estar disponible para aquellas personas que necesiten apoyo y ayuda, sin forzar u obligar a aquellas que no la necesitan o que se hayan negado a recibirla.

**Acompañamiento:** Implica brindar apoyo para contener y reconfortar a quienes han vivenciado situaciones de violencia contenidas en el Protocolo de Actuación. Comprende mantener una

constante escucha activa, dar espacio a la expresión de sentimientos y emociones y resolver dudas y consultas, tanto en forma presencial como por vía remota, evidenciando una actitud implicada y comprometida, manteniendo contacto permanente entre las profesionales y las personas durante el proceso de develación y denuncia de los hechos y en todas las etapas del procedimiento investigativo.

***Seguimiento al proceso de investigación:*** Refiere a supervisar el estado de tramitación y resultados de los procedimientos disciplinarios sustanciados en la comunidad universitaria asociados a situaciones contenidas en el Protocolo de Actuación de la Universidad. Considera el debido resguardo de las atribuciones y normativas que determinen dichas materias, además de velar por el justo proceso. Se realiza desde el ingreso de los casos a la DEG hasta la resolución de los mismos, velando por la correcta coordinación entre unidades, cuando así se requiera.

***Acciones de Protección:*** Comprenden todas aquellas medidas administrativas destinadas a resguardar el bienestar, protección y primeras acciones de reparación de la persona que ha vivenciado la situación de violencia, cautelando que no sea expuesta a mantener contacto directo con quienes han sido denunciadas, de acuerdo a lo establecido en los protocolos vigentes. Estas medidas son diferenciadas de acuerdo al estamento al cual pertenecen denunciantes y denunciados/as. Frente a situaciones de riesgo por violencia grave se realizan acciones que cautelan la integridad física y psicológica de la persona y se acuerdan planes de emergencia, desplegando acciones jurídicas eficaces y disposición de servicios necesarios.

Las acciones de protección requieren que se establezca una comunicación entre la CASC y la respectiva Unidad Académica o espacio universitario al que pertenece la persona denunciante para determinar en conjunto la factibilidad de implementación de las medidas y su posterior cumplimiento.

***Derivación responsable (interna y externa):*** Comprende aquellas acciones de vinculación y coordinación permanente con unidades que forman parte de la Universidad, así como también con programas e instituciones de la red externa que brindan apoyo especializado y reparatorio, en aquellos casos de violencia o situaciones comprendidas en el Protocolo de Actuación que requieran una intervención de largo plazo.

La derivación a estas redes dependerá de las necesidades que presenten las personas y comprenden, especialmente, tomar contacto con profesionales encargadas/os, enviar ficha de derivación o informe de atención por vía escrita y formal, efectuar seguimiento a la derivación y corroborar que se otorgó la atención, establecer reuniones de coordinación permanente para análisis de casos y acciones de coordinación y vinculación recíproca.

En el caso de las *redes internas*, las principales vinculaciones que se han establecido durante el período informado en la presente Memoria corresponden a: Dirección de Desarrollo Estudiantil, División de Bienestar y Prestaciones Sociales de la Dirección de Recursos Humanos, Clínica Psicológica, Direcciones de Carrera, Representantes de Género de Facultad, Dirección de Informática, Dirección Jurídica UFRO, Consejos de Presidentes, Vocalías de Género, entre otros.



En cuanto a las *redes externas*, las principales instituciones con las cuales se han desarrollado coordinaciones y/o se ha efectuado derivación de casos son: Programa de Apoyo a Víctimas del Ministerio del Interior, Centros de la Mujer, Centro de Reeducción para Hombres que ejercen violencia de pareja, Hospital Maquehue, Servicio de Salud Araucanía Sur, Seremi de Salud de la Araucanía, Prodemu, Centro Comunitario Cosam Lautaro, Centro de Atención Reparatoria Integral en Violencias contra las Mujeres de Temuco, Departamento de Igualdad de Género de la Municipalidad de Temuco, Universidad de Talca, entre otros.

## 2.4. Informe de casos 2021

### *Modalidades de atención*

A continuación se expone el conjunto de acciones que la CASC realizó en el periodo enero – diciembre de 2021. En el período, las atenciones se efectuaron principalmente de manera virtual debido a la situación sanitaria existente en la región y el país. En este contexto y, debido a la adecuación de las intervenciones al formato de virtualidad, se debieron adecuar los procedimientos y reducir los requerimientos de información a las/os consultantes, para lo cual se puso en marcha en septiembre de 2021 un formulario de denuncia en línea.

En el período 2021, esta Coordinación realizó un conjunto de acciones, tales como atención de 15 casos que iniciaron procesos disciplinarios<sup>1</sup>, 1 mediación y 78 orientaciones, alcanzando un total de 94 casos atendidos en el período (ver Tabla 1). Como se podrá apreciar, la mayoría de las atenciones del año 2021 fueron orientaciones (las que aumentaron proporcionalmente con respecto del 2020), seguidas de atenciones que derivaron en procedimientos sumariales en 2021, disminuyendo proporcionalmente estas últimas respecto del año 2020. Cabe señalar que de los 78 casos que requirieron orientación, 14 de estos correspondieron a dudas y consultas relacionadas con distintas temáticas de género o recomendaciones de actuación.

Tabla 1: Casos abordados por la DEG en los años 2020 y 2021, según modalidad de atención.

ESTADOS	Número casos 2020	Porcentaje casos 2020	Número casos 2021	Porcentaje casos 2021
Inicio Proceso	28	30,7	15	15,9
Mediación	1	1,1	1	1,1
Orientaciones	62	68,1	78	83
<b>TOTALES</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

<sup>1</sup> Los 15 casos iniciados por la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos en 2021 se encuentran actualmente en tramitación (Dirección de Equidad de Género, 2022).

En el período 2021, de los 15 casos en los cuales se inició un proceso de investigación, un 46,6 % correspondieron a denuncias de mujeres a hombres (7 casos), un 20 % de mujeres a mujeres (3 casos), un 33,3 % de hombres a hombres (5 casos) y ningún caso de hombre a mujer (ver Tabla 2). Cabe señalar que las denuncias de una mujer a otra mujer realizadas en 2021 se mantuvieron proporcionalmente similares a las observadas en el año anterior. Por otra parte, las denuncias de una mujer a un hombre en 2021 se incrementaron proporcionalmente respecto de 2020. No se presentaron requerimientos de hombres contra mujeres en 2021. Asimismo, no se reportaron denuncias desde o hacia personas que se adscriben a otras identidades de género.

Tabla 2: Casos que han iniciado procesos de investigación en los años 2020 - 2021, según sexo de las personas denunciante y denunciada

Sexo persona denunciante	Sexo persona denunciada	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021
Mujer	Mujer	6	21,4	3	20
Mujer	Hombre	12	42,8	7	46,7
Hombre	Hombre	5	17,8	5	33,33
Hombre	Mujer	5	17,8	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2021).

Por otra parte, de los 15 casos en los cuales se inició un proceso de investigación en 2021, *cuando las personas denunciante pertenecen al estamento estudiantil*, un 26,6% corresponden a casos donde la persona denunciada es del estamento académico (4 casos) y un 6,6% en que las personas denunciadas pertenecen a los estamentos estudiantil y funcionario administrativo, respectivamente (1 caso cada uno). Cabe señalar que los casos en que la persona denunciada pertenece al estamento funcionario académico, aumentaron proporcionalmente en casi nueve puntos con relación al año 2020, aunque disminuyendo en más de treinta puntos -respecto del año anterior- los casos en que la persona denunciada es un/a estudiante. En contraste con el año 2020, donde ningún estudiante generó una denuncia hacia una persona del estamento funcionario administrativo, en este 2021 se reportó un caso (ver Tabla 3).

*En los casos en que la persona denunciante pertenece al estamento funcionario administrativo*, un 33,3% de las denuncias que derivaron en procesos disciplinarios fueron hacia personas del estamento funcionario administrativo (5 casos) y un 13,3% fueron dirigidas hacia personas del estamento funcionario académico (2 casos). Cabe señalar que en los casos en que la persona denunciada pertenecía al estamento funcionario administrativo aumentaron proporcionalmente en alrededor de 25 puntos con relación al año 2020. Por otro lado, al contrario del año anterior, en 2021 no se reportó ningún proceso disciplinario contra personas del estamento estudiantil.

*En los casos en que la persona denunciante pertenece al estamento funcionario académico*, en 2021 sólo se reportaron 2 procesos disciplinarios contra personas del mismo estamento (13% de los casos), disminuyendo el número de requerimientos de este tipo respecto del año 2020.

Tabla 3. Casos que han iniciado procesos de investigación en los años 2020 - 2021, según estamento de las personas denunciante y denunciadas

Estamento persona denunciante	Estamento persona denunciada	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021
Estudiantil	Estudiantil	11	39,2	1	6,6
Estudiantil	Funcionario académico	5	17,8	4	26,6
Estudiantil	Funcionario administrativo	0	0	1	6,6
Funcionario académico	Funcionario académico	7	25	2	13,3
Funcionario académico	Funcionario administrativo	2	7,1	5	33,3
Funcionario administrativo	Estudiantil	2	7,1	0	0
Funcionario administrativo	Funcionario académico	0	0	2	13,3
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### ***Materias de sumario***

A continuación, se reporta las materias de sumario de los casos que iniciaron procesos de investigación en 2021, a saber: acoso laboral y discriminación. Al contrario del año 2020, en el cual se iniciaron procesos de investigación por acoso sexual, abuso sexual y violación, en 2021 no se reportan casos en estas materias de sumario.

En materia de *Acoso Laboral*, de los 15 casos que iniciaron procesos de investigación en 2021, un 46,6% de los sumarios corresponden a esta forma de agresión (7 casos), aumentando proporcionalmente en más de 30 puntos porcentuales con relación al año 2020, si se considera el total de casos investigados de cada año (ver Tabla 4). En 2021, la mayoría de las personas denunciante en esta materia de sumario son mujeres (seis mujeres y un hombre), siendo siete hombres y tres mujeres las personas denunciadas por acoso laboral. Al igual que en el año anterior, en 2021 no se reportan casos de hombres contra mujeres en esta materia de sumario, aunque sí aparecen casos de mujeres contra hombres, lo que no se había observado en 2020.

Tabla 4. Casos que iniciaron procesos de investigación en materia de *acoso laboral*, en los años 2020 - 2021, según sexo de las personas denunciante y denunciada

Materia: ACOSO LABORAL							
Año	Sexo Denunciante	Número denunciantes	Sexo Denunciado/a	Número denunciadas/os	Total casos materia	Total casos investigados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	3	Hombre	3	4	28	14,3
	Mujer	1	Mujer	1			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	1	Hombre	1	7	15	46,6
	Mujer	3	Mujer	3			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	3	Hombre	6			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En materia de *Discriminación Arbitraria*, de los 15 requerimientos que iniciaron procesos de investigación en 2021, un 53,3% de ellos corresponden a esta materia (8 casos), manteniendo porcentualmente la frecuencia de requerimientos del año anterior, si se considera el total de casos investigados de cada año (ver Tabla 5). Cabe señalar que, al contrario del año 2020, en 2021 no se observan casos de mujeres contra mujeres en esta materia, pero sí de mujeres contra hombres. Las manifestaciones de discriminación son las siguientes: en 4 casos corresponde a abuso de poder, en 2 casos, discriminación por condiciones de salud y en 2 casos, por razones de género.

De acuerdo al Protocolo de actuación en su artículo 3°, número 2, se entenderá por *discriminación arbitraria* toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Tabla 5. Casos que iniciaron procesos de investigación en materia de *discriminación arbitraria*, en los años 2020 - 2021, según sexo de las personas denunciante y denunciada

Materia: DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA							
Año	Sexo Denunciante	Número denunciantes	Sexo Denunciado/a	Número denunciadas/os	Total casos materia	Total casos investigados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	5	Hombre	5	14	28	50
	Mujer	9	Mujer	9			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	4	Hombre	4	8	15	53,3
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	4	Hombre	4			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

La mayoría de los casos iniciados por *discriminación arbitraria* tienen a la base comentarios y contenidos que son degradantes, ofensivos o intimidatorios, referidos a la capacidad o a la preparación académica o grado académico de quien lo sufre. También están asociados a malos tratos de parte de una persona con posición jerárquica superior a otra, atentando contra el proceso formativo o laboral de las personas denunciante, en términos de abuso de poder.

Todos los casos iniciados desde la Coordinación de Acogida y Seguimiento durante el año 2021 se encuentran actualmente en tramitación, a excepción de la mediación, procedimiento que está finalizado. Resulta importante señalar que existe un número de casos que vienen de arrastre desde la creación de la Dirección de Equidad de Género en el año 2019, que corresponden a 3 de los 13 iniciados ese año, los cuales todavía se encuentran en tramitación. Asimismo, continúan actualmente en tramitación 10 de los 28 procedimientos disciplinarios iniciados en 2020.

### **Orientaciones**

Gran parte de las intervenciones realizadas en 2021 por esta Coordinación corresponden a procesos de orientación. De las 78 orientaciones realizadas en el año 2021, 14 se relacionan con consultas asociadas a formación en género y aspectos procedimentales del Protocolo de Actuación, así como recomendaciones de actuación. Cabe señalar que en el periodo se realizó orientación procedimental a estudiante transgénero con relación al uso de nombre social.

De los 64 casos de orientación del año 2021, un 60,9% (39 casos) correspondió a requerimientos de mujeres contra hombres, un 26,5% (17) a requerimientos de mujeres contra mujeres, un 6,2% (4) de requerimientos de hombres contra hombres o mujeres (ver Tabla 6). En cada uno de estos casos se realizó un mínimo de 2 sesiones de intervención, resultando en algunos de ellos derivaciones a otras instituciones de apoyo internas y/o externas.

En el año 2021 se observó proporcionalmente un aumento significativo de orientaciones dirigidas a mujeres cuyas materias involucran a otras mujeres, presentando un incremento de alrededor de veinte puntos porcentuales más que en el año 2020. Por otra parte, se observó en 2021 una disminución en torno a trece puntos porcentuales respecto de 2020 de orientaciones a mujeres cuyas materias involucran a hombres. Las orientaciones realizadas en 2021 a hombres con materias que involucran a hombres tuvieron, con relación a 2020, una disminución de cinco puntos porcentuales; al contrario, los casos de hombres respecto de mujeres tuvieron porcentualmente un leve incremento. En el apartado siguiente denominado Materias de orientación, se desagregan las orientaciones realizadas durante el año 2021.

Tabla 6: Solicitudes de orientación en los años 2020 y 2021, según sexo de las personas denunciadas y denunciadas

Sexo de la persona que requiere orientación	Sexo persona referida en la orientación	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021
Mujer	Mujer	4	6,4	17	26,5
Mujer	Hombre	46	74,1	39	60,9
Hombre	Hombre	7	11,2	4	6,2
Hombre	Mujer	5	8	4	6,2
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En el caso de las orientaciones realizadas en 2021, un 68,7% de los requerimientos refieren a sucesos ocurridos en el *contexto interno* de la universidad (44 consultas), mientras que un 31,2% se vinculan con hechos acaecidos en el *contexto externo*, es decir, 20 consultas (ver Tabla 7). Como se puede apreciar, respecto del año anterior no se observa en 2021 una variación importante de la frecuencia de casos en términos del contexto de ocurrencia de las situaciones que fueron acogidas y destinatarias de sesiones de orientación.

Tabla 7: Solicitudes de orientación en los años 2020 y 2021, según contexto interno o externo de ocurrencia de los sucesos reclamados

Contexto	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021
Interno	42	67,7	44	68,7
Externo	20	32,3	20	31,2
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En términos de los estamentos de las personas requirentes, la mayoría de las personas que solicitaron orientación en el año 2021 correspondió a mujeres del estamento funcionario administrativo (42,1%). Le sigue un 29,6% de estudiantes mujeres y un 14% de mujeres provenientes del estamento funcionario académico. Del total de personas requirentes, un 6,2% corresponden a hombres del estamento funcionario administrativo, así como un 4,6% a los funcionarios académicos y un 1,5% de los estudiantes hombres (ver Tabla 8).

Con relación al año 2020 se observa en 2021 un incremento importante de requerimientos de orientación por parte de mujeres de los estamentos funcionario administrativo (alrededor de treinta puntos porcentuales) y funcionario académico (en torno a diez puntos porcentuales), con relación al año anterior. Al contrario, las solicitudes de orientación en 2021 de mujeres y hombres estudiantes disminuyeron –con relación a 2020- en alrededor de treinta y tres y trece puntos porcentuales, respectivamente. En los casos de hombres de los estamentos funcionario administrativo y funcionario académico que recibieron orientación en 2021, no se observan diferencias porcentuales con relación al año anterior, situación que se aprecia de modo similar respecto de una orientación realizada a una mujer, cuya situación de vulneración se sitúa en el contexto externo a la universidad.

Tabla 8. Casos atendidos con fines de orientación en los años 2020 y 2021, según sexo y estamento universitario de la persona solicitante.

Estamento	Sexo persona solicitante	2020		2021	
		N° Casos	% Casos	N° Casos	% Casos
Estudiantil	Mujer	39	62,9	19	29,6
	Hombre	9	14,5	1	1,5
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>77,4</b>	<b>20</b>	<b>31,1</b>
Funcionario/a Académico/a	Mujer	2	3,2	9	14
	Hombre	3	4,8	3	4,6
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>18,6</b>
Funcionario/a Administrativo/a	Mujer	8	12,9	27	42,1
	Hombre	0	0	4	6,2
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>12,9</b>	<b>31</b>	<b>48,3</b>
Externas	Mujer	1	1,7	1	1,5
	Hombre	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1,7</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### ***Materias de orientación***

A continuación, se reportan las materias de orientación solicitadas y observadas en las atenciones de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, a saber: Abuso sexual, violación, acoso laboral, violencia en el pololeo, discriminación, acoso sexual, violencia intrafamiliar y “funas”.

En materia de *Abuso Sexual*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 3,1% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 9). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de abuso sexual disminuyó respecto de 2020, observándose en 2021 sólo dos casos de mujeres que señalan a hombres como agresores, los cuales eran hombres que no estaban vinculados a la universidad. En ambos casos existía denuncia previa ante el Ministerio Público, encontrándose en etapa de investigación al momento de realizadas las orientaciones.

Tabla 9. Orientaciones solicitadas y realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *abuso sexual*, según sexo de las personas requirentes y requeridas

Materia: ABUSO SEXUAL							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	1	Hombre	3	5	62	8
	Mujer	4	Mujer	2			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	0	Hombre	0	2	64	3,1
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	2	Hombre	2			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En materia de *Violación*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 1,5% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 10). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de violación disminuyó respecto de 2020, observándose en 2021 sólo el caso de un hombre que señaló a otro hombre como agresor. Con relación a este caso, se realizó derivación al Centro de Atención de Víctimas del Ministerio del Interior y se remitió denuncia al Ministerio Público.

Tabla 10. Orientaciones solicitadas y realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *violación*, según sexo de las personas requirentes y requeridas

Materia: VIOLACIÓN							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	0	Hombre	4	4	62	6,4
	Mujer	4	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	1	Hombre	1	1	64	1,5
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).



En materia de *Acoso Laboral*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 28,1% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 11). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de acoso laboral -respecto del año anterior- se incrementó en alrededor de veintitrés puntos porcentuales.

En esta materia de atención, la mayoría de las personas requirentes son mujeres (catorce, respecto de cuatro hombres). Además, a diferencia de 2020, en 2021 se incrementó el número de orientaciones realizadas a mujeres que señalan tanto a otras mujeres como agresoras, así como a hombres como fuente de agresión. Del mismo modo, en contraste con el año anterior, en 2021 se observan 2 casos de hombres que señalan a otros hombres como agresores.

Tabla 11. Orientaciones solicitadas y realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *acoso laboral*, según sexo de las personas requirentes y requeridas

Materia: ACOSO LABORAL							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	3	Hombre	2	4	62	4,8
	Mujer	0	Mujer	1			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	2	Hombre	2	18	64	28,1
	Mujer	7	Mujer	7			
	Hombre	2	Mujer	2			
	Mujer	7	Hombre	7			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En materia de *Violencia en el Pololeo*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 4,6% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 12). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de violencia en el pololeo se mantuvo similar respecto de 2020, realizándose en 2021 procesos de orientación solo a tres mujeres que señalaron a hombres como agresores. Cabe señalar que, si bien la categoría de “violencia en el pololeo” no constituye una figura que esté establecida en el Protocolo de Actuación de la Universidad, igualmente se consideró necesario realizar -en estos casos- atención, contención y derivación a organismos especializados, si las personas así lo requerían.

Tabla 12. Orientaciones solicitadas y realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *violencia en el pololeo*, según sexo de las personas requirentes y requeridas

Materia: VIOLENCIA EN EL POLOLEO							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	0	Hombre	0	3	62	4,8
	Mujer	3	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	3	Hombre	3			
2021	Hombre	0	Hombre	0	3	64	4,6
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	3	Hombre	3			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En materia de *Discriminación arbitraria*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 29,6% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 13). Las causas de discriminación atendidas durante el año 2021 son las siguientes, de acuerdo a lo reportado por las personas consultantes: 14 corresponden a discriminación de género, 3 asociadas a discriminación por abuso de poder, una a discriminación por motivos religiosos y una por pertenencia a pueblos originarios.

Tabla 13. Orientaciones realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *discriminación arbitraria*, según sexo de las personas requirentes y requeridas.

Materia: DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	5	Hombre	20	24	62	38,7
	Mujer	19	Mujer	4			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	0	Hombre	0	19	64	29,6
	Mujer	3	Mujer	3			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	16	Hombre	16			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de discriminación arbitraria disminuyó en alrededor de nueve puntos porcentuales respecto de 2020. En contraste con el año anterior, en 2021 se realizaron procesos de orientación a dieciséis mujeres que señalaron a hombres como agresores, disminuyendo las orientaciones a mujeres que referían a mujeres como agresoras.

Para efectos de la tabla anterior, de acuerdo al Protocolo de Actuación en su artículo 3°, número 2, se entenderá por *discriminación arbitraria* toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

En materia de *Acoso Sexual*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 10,9% de los requerimientos correspondieron a esta materia de atención (ver Tabla 14). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de acoso sexual tuvo una disminución de dos puntos porcentuales respecto de 2020, siendo en la mayoría de los casos mujeres que refieren a hombres como fuentes de agresión. Asimismo, en contraste con el año anterior, en 2021 se realizaron orientaciones a dos hombres que señalaron a mujeres como agresoras.

Tabla 14. Orientaciones solicitadas y realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de acoso sexual, según sexo de las personas requirentes y requeridas

Materia: ACOSO SEXUAL							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	1	Hombre	1	8	62	12,9
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	7	Hombre	7			
2021	Hombre	0	Hombre	0	7	64	10,9
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	2	Mujer	2			
	Mujer	5	Hombre	5			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En materia de *Violencia Intrafamiliar*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 6,2% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 15). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de violencia intrafamiliar disminuyó en alrededor de tres puntos porcentuales respecto de 2020. En contraste con el año anterior, se

realizaron en 2021 procesos de orientación a dos mujeres que señalaron a otras mujeres como agresoras y a un hombre que refirió a otro hombre como agresor. Del mismo modo, sólo una mujer señaló a un hombre como agresor.

Es necesario destacar que, si bien la categoría de “violencia intrafamiliar” no constituye una figura que esté establecida en el Protocolo de Actuación de la Universidad, igualmente se consideró necesario realizar -en estos casos- atención, contención y derivación a organismos especializados, si las personas así lo requerían.

Tabla 15. Orientaciones solicitadas y realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *violencia intrafamiliar*, según sexo de las personas requirentes y requeridas

Materia: VIOLENCIA INTRAFAMILIAR							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	0	Hombre	0	6	62	9,6
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	6	Hombre	6			
2021	Hombre	1	Hombre	1	4	64	6,2
	Mujer	2	Mujer	2			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	1	Hombre	1			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En el ámbito de las “*Funas*”, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 3,1% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 16). Cabe señalar que en 2021 el porcentaje de orientaciones en materia de “*funas*” disminuyó en alrededor de once puntos porcentuales respecto de 2020, realizándose en 2021 procesos de orientación solo a dos mujeres que señalaron a hombres como agresores<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> El vocablo “funa” proviene del mapudungun. Significa “podrido”, por lo que funar se relaciona con la idea de “pudrir” a alguien. En nuestro país se comenzaron a realizar funas a violadores de derechos humanos durante la dictadura y post dictadura. Actualmente el fenómeno se ha trasladado principalmente a las redes sociales (<https://noticias.utem.cl/2020/01/08/que-es-una-funa-y-cuales-son-sus-consecuencias/>)

Tabla 16. Orientaciones realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de “*funas*”, según sexo de las personas requerientes y requeridas

Materia: “FUNAS”							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2020	Hombre	3	Hombre	5	9	62	14,5
	Mujer	6	Mujer	4			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			
2021	Hombre	0	Hombre	0	2	64	3,1
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	2	Hombre	2			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En el ámbito de la agresión con *Lesiones*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 4,6 % de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 17). Cabe señalar que en 2021 las orientaciones en materia de agresión con lesiones refirieron a tres mujeres que señalaron a hombres como causantes de las mismas. Estos casos estaban con denuncias formalizadas en el Ministerio Público y se realizaron derivaciones a organismos externos para atención especializada.

Tabla 17. Orientaciones realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de agresión con *lesiones*, según sexo de las personas requerientes y requeridas

Materia: LESIONES							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2021	Hombre	0	Hombre	0	3	64	4,6
	Mujer	0	Mujer	0			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	3	Hombre	3			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En el ámbito del *Maltrato laboral*, de los 64 casos de orientación que fueron atendidos en 2021, un 7,8 % de los requerimientos corresponden a esta materia de atención (ver Tabla 18). Cabe señalar que en 2021 las orientaciones en materia de maltrato laboral refirieron sólo a cinco mujeres que señalaron a otras mujeres como fuentes de agresión.

Tabla 18. Orientaciones realizadas en los años 2020 y 2021 en materia de *maltrato laboral*, según sexo de las personas requerientes y requeridas

Materia: MALTRATO LABORAL							
Año	Sexo persona requirente	Número requirentes	Sexo persona responsabilizada	Número requeridos/as	Total casos materia	Total casos orientados	Porcentaje casos materia
2021	Hombre	0	Hombre	0	5	64	7,8
	Mujer	5	Mujer	5			
	Hombre	0	Mujer	0			
	Mujer	0	Hombre	0			

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### Seguimiento

Dentro de las funciones realizadas por la CASC se encuentra la realización de seguimiento de los casos desde su ingreso a la unidad hasta la resolución de los mismos, velando por la correcta coordinación entre unidades cuando así se requiera, con el fin de recabar información respecto del estado y desarrollo de los procedimientos disciplinarios. El seguimiento se efectúa a través de correo electrónico. Este se envía los primeros días hábiles de cada mes a quienes desarrollan la función de fiscales de los casos.

Durante el año 2021 se realizaron 337 acciones de seguimiento por parte de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos. Cabe señalar que en junio de 2021 se creó la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios dependiente de la Secretaría General de la Universidad, por lo que las acciones de seguimiento se dirigen a esta unidad.

El año 2021 se realizaron seguimientos a las 15 denuncias recibidas. El número total de seguimientos efectuados respecto a las denuncias ingresadas el año 2021, fue de 87. Ahora bien, y tal como se mencionó previamente, existen denuncias de arrastre de los años 2019 y 2020 que están actualmente vigentes y, por ende, requieren igualmente de labores de seguimiento. Respecto a los procedimientos disciplinarios ingresados el año 2019, se efectuaron 63 seguimientos durante el año 2021. En cuanto a los procedimientos disciplinarios que están vigentes del año 2020, estos requirieron 187 seguimientos durante el año 2021.

Tabla 19. Seguimientos realizados en año 2021, según año de ingreso de las denuncias

Denuncias Ingresadas	N° de Seguimientos Realizados
Denuncias Ingresadas Año 2019	83
28 Denuncias Ingresadas Año 2020	187
15 Denuncias Ingresadas Año 2021	87

Total De Seguimientos	357
-----------------------	-----

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

La información recabada dentro de los seguimientos se entrega después a quienes realizan las denuncias, a fin de mantenerles informadas del estado de sus procesos. Esto se materializa a través de un correo electrónico y, en las ocasiones que se requiere, se efectúa una video atención por plataforma zoom o entrevista personal para resolver dudas y consultas.

## 2.5. Promoción y Prevención

### **Promoción**

Se entiende como *promoción* el conjunto de acciones destinadas a la transformación social hacia una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa. Para ello, se hace fundamental promover la instalación de buenas prácticas colectivas, pues como plantea Rita Segato (2018) se debe reconstruir el tejido social, optando por el proyecto histórico de ser comunidad, apelando por la igualdad colectiva y no individual e instalando una pedagogía feminista que haga contrapeso a la pedagogía de la crueldad.

Como reconoce la Declaración de Pachuca (2014), se requiere:

*“Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros (...)”.*

En este ámbito y en el marco de que cada comunidad educativa construya sus estrategias de promoción de manera situada, considerando sus particularidades territoriales y culturales, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

### Comunicados

- Conmemoración Día Internacional de la Mujer (marzo 08, 2021).
- Comunicado sitio web (Julio 21, 2021)
- Comunicado Día Internacional de Orgullo Gay (junio 28, 2021)
- Saludo Día internacional de la Mujer Indígena (septiembre 05. 2021)
- Comunicado Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (noviembre 25, 2021)

En RRSS:

- Comunicado sitio web (Julio 21, 2021)
- Ley Acoso Sexual Educación Superior (septiembre 15, 2021)
- Saludo de Navidad (diciembre 24, 2021)

## **Prevención**

Se plantea que “(...) *la mejor manera de contrarrestar la violencia de género es prevenirla tratando sus orígenes y causas estructurales*” (ONU Mujeres, 2013). Si bien se ha avanzado en materia de prevención, como señala la Declaración de Pachuca (2014) “*existe todavía poco conocimiento sistematizado sobre cómo realizar la prevención y cómo medir el impacto de los esfuerzos de prevención*”. En tal sentido, se recomienda desarrollar iniciativas que vayan más allá de experiencias puntuales. Se trata de lograr un conjunto de acciones articuladas que permitan poner en evidencia las causas y las consecuencias de la violencia de género en sus niveles simbólico, estructural y directo, así como dotar de herramientas teórico-prácticas para la prevención a actores claves de la comunidad universitaria.

Esta apuesta preventiva, como lo recomienda la citada Declaración, debe considerar un enfoque de diversidad para responder a las necesidades de grupos específicos y debe considerar no sólo a las mujeres, sino que para prevenir la violencia “*antes que ocurra y esforzarse por erradicarla se requiere trabajar también con los hombres*” (Aguayo et. al., 2016, p4).

Desde esta perspectiva, **la prevención** consistió en entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género, sus causas, magnitudes, manifestaciones y consecuencias, así como campañas de prevención de distintos tipos y manifestaciones de la violencia. Ejemplos de estas manifestaciones son el acoso sexual, violencia en espacios virtuales, violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, violencia sexual y violencia en relaciones sexoafectivas.

Asimismo, la difusión también procuró dar a conocer los objetivos y acciones que generan las diversas oficinas/direcciones de género del CRUCH a nivel institucional.

### Actividades Conmemorativas dirigidas a toda la comunidad universitaria

En este apartado se reportan las actividades realizadas por la DEG durante el año 2021 orientadas a favorecer el cambio cultural en torno a los temas de género y equidad en la Universidad. En total, se hicieron 13 actividades concernientes a hitos conmemorativos relacionados a temáticas de género en la Universidad: Día Internacional de la Mujer 8M, Día de la Mujer Indígena, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

A continuación, se detallan cada una de estas actividades:

#### Conmemoración Día internacional de la Mujer

Durante marzo de 2021 se realizaron una serie de actividades orientadas a promover la reflexión en la comunidad universitaria respecto a las brechas e inequidades que afectan a las mujeres y personas de otras identidades de género en la sociedad actual, con el fin de sensibilizar respecto a la importancia de fortalecer la igualdad de género en los diferentes espacios universitarios. Entre estos, se realizaron un acto de conmemoración del 8 de marzo y un conversatorio respecto a las



implicancias del diagnóstico de género. Además, se constituyó el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género y se dio inicio al proceso de elaboración deliberativa de la política de género.

Tabla 20. Programa de actividades mes de conmemoración del Día Internacional de la Mujer

Actividades realizadas	Fecha de realización	Objetivo	Público objetivo
Acto de conmemoración Día Internacional de la Mujer	9 de marzo	Conmemorar el día internacional de la mujer con un acto cultural que promueva la reflexión respecto a las principales brechas de género y formas de discriminación que enfrentan las mujeres en el mundo de hoy.	Autoridades universitarias. Académico/as, funcionario/as y estudiantes Universidad de la Frontera. Público en general
Conversatorio “Analizando el diagnóstico de género de la UFRO: una oportunidad de transformación cultural”.	18 de marzo	Compartir con la comunidad universitaria los resultados del Diagnóstico de género de la Universidad de la Frontera y analizar sus implicancias y desafíos con la experta Sara Martin Bardera, con el fin de orientar el proceso de construcción de la política de género.	Autoridades universitarias. Académico/as, funcionario/as y estudiantes Universidad de la Frontera.
Ceremonia de constitución Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género.	23 de marzo	Constituir el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género dando a conocer a la comunidad universitaria sus funciones y el rol que desempeñará en el fortalecimiento de la gestión de la Dirección de Equidad de Género.	Autoridades universitarias. Académico/as, funcionario/as y estudiantes integrantes del Consejo asesor. Comunidad universitaria.
Sesión inaugural de la Comisión Deliberativa de la Política de Género.	30 de marzo	Dar inicio al proceso de elaboración participativa de la política de género de la Universidad de la Frontera e informar a la comunidad universitaria respecto a la importancia de este proceso deliberativo.	Autoridades universitarias. Académico/as, funcionario/as y estudiantes participantes del proceso deliberativo de elaboración de la política. Comunidad universitaria.

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### Conmemoración Día de la Mujer Indígena

El día de la mujer indígena se conmemora internacionalmente el 5 de septiembre y, en el marco de esta efeméride, el año 2021 se efectuó un conversatorio denominado “Sabiduría y tradiciones con rostro de mujer”. Esta actividad se realizó a través de plataforma zoom y contó con la participación de Susana Huenul Colicoy, comunicadora social y encargada de la Oficina de mujeres de la Municipalidad de Tirúa y Zunilda Lepin Henríquez, curadora de semillas de Temuco. La moderación estuvo a cargo de Gabriela Millalen Rivas, profesional de la DEG. La actividad permitió abrir un espacio de diálogo orientado a reflexionar respecto al rol de las mujeres mapuche en el resguardo de las tradiciones de los pueblos originarios vinculadas a la soberanía alimentaria.

El conversatorio se realizó el día 13 de octubre, fue abierto a todo público y contó con un total de 23 asistentes.

Tabla 21. Actividad conmemoración Día de la Mujer Indígena

Actividad realizada	Objetivo	Fecha de realización	Público objetivo
Conversatorio “Sabiduría y tradiciones con rostro de mujer” a través de plataforma zoom	Reflexionar respecto al rol de las mujeres mapuche en el resguardo de las tradiciones de los pueblos originarios vinculadas a la soberanía alimentaria	13 de octubre de 2021	Académico/as, funcionario/as, Estudiantes Universidad de la Frontera Público en general

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### Conmemoración Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las mujeres

Durante todo el mes de noviembre se realizaron una serie de actividades dirigidas a conmemorar el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Las actividades realizadas, se detallan a continuación:

Tabla 22. Actividades conmemorativas Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

Actividad	Objetivo	Fecha	Público objetivo
Conversatorio nuevas masculinidades	Problematizar la masculinidad hegemónica y reflexionar respecto a las nuevas formas de masculinidad que emergen en la sociedad de hoy.	4 de noviembre	Público en general
Socialización y entrega de material de la Dirección de Equidad de género a la comunidad universitaria	Difundir funciones de la Dirección de equidad de género y principales aspectos del protocolo de actuación.	8 al 12 de noviembre	Comunidad universitaria
Ceremonia de certificación programa de formación de monitores en prevención de violencia de género 2020-2021	Destacar la participación de estudiantes de la comunidad universitaria que participaron del programa de formación de monitores en prevención de violencia realizado durante el año 2020 y 2021.	19 de noviembre	Comunidad universitaria
Taller de socialización del protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria.	Informar respecto a los principales alcances, situaciones y procedimientos que contempla el protocolo de actuación vigente actualmente en la Universidad.	24 de noviembre	Académicos y directivos
Conferencia “Violencia contra la mujer: abordajes desde diferentes perspectivas”	Reflexionar respecto a la violencia contra las mujeres, las formas que asume y las perspectivas de abordaje vigentes.	25 de noviembre	Público en general Participantes Fundación Aniel

Video de conmemoración “No a la violencia contra la mujer”	Sensibilizar y comprometer a la comunidad universitaria en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres	25 de noviembre	Comunidad universitaria
Socialización del diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de la Frontera	Informar a la comunidad universitaria respecto a las brechas e inequidades de género existentes en la Universidad de la Frontera y sus principales manifestaciones.	30 de noviembre	Funcionarios VRAF
Seminario “Avances y desafíos para la Universidad de la Frontera en el marco de la ley 21369”	Informar a la comunidad universitaria respecto a los principales alcances de la Ley 21369 y los desafíos que ofrece a la comunidad universitaria para su implementación.	02 de diciembre	Académico/as, funcionario/as, estudiantes Universidad de la Frontera Público en general

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

Cabe señalar que en los hitos conmemorativos mencionados se convocó a un total aproximado de 750 personas.

#### Talleres de difusión sobre Protocolo de Actuación y temáticas de género

Con relación a las actividades de difusión del Protocolo de Actuación realizadas con estudiantes, funcionarias/os, académicos/as, entre el 22 de enero y el 31 de diciembre del 2021, se realizaron 35 talleres con la participación de 1042 personas.

Tabla 23. Talleres de difusión del Protocolo de Actuación año 2021.

N°	FECHA	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	PARTICIPANTES	RESPONSABLE
1	22-ene	Taller: Protocolo con Estudiantes	Estudiantes 1° año carrera de Medicina	55	Andrea Neira Gabriela Millalén Carolina Aguilar
2	23-mar	Taller: Protocolo con Estudiantes	Carrera Pedagogía en Matemáticas	42	Gabriela Millalén
3	08-abr	Taller: Protocolo con Estudiantes	Taller DEG-Protocolo dirigido a estudiantes en práctica de la DEG y estudiantes de Trabajo Social que realizan prácticas en instituciones vinculadas a temáticas de Género	7	Gabriela Millalén

4	15-abr	Taller: Protocolo con Estudiantes	Centros de estudiantes (CCEE) de carrera de Biotecnología y otras carreras UFRO	40	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
5	22-abr	Taller: Protocolo con Estudiantes	Asamblea Feminista y Disidencias Sexuales, carrera de Trabajo Social	104	Gabriela Millalén Camila Rojas
6	23-abr	Taller: Protocolo con Estudiantes	CCEE Carrera de Ingeniería Comercial	38	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
7	27-abr	Taller: Protocolo con Estudiantes	CCEE Carrera de Agronomía	14	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
8	28-abr	Taller: Protocolo Funcionarias/os	División de Servicios Generales	10	Andrea Neira Gabriela Millalén
9	29-abr	Taller: Protocolo Funcionarias/os	División de Bienestar y Prestaciones Sociales	11	Carolina Aguilar Gabriela Millalén Bárbara Eytel
10	05-may	Taller: Protocolo Estudiantes	Dirección de Carrera Psicología	65	Andrea Neira Gabriela Millalén
11	13-may	Taller: Protocolo Estudiantes	CCEE Facultad Ciencias Agropecuarias y Forestales	33	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
12	10-jun	Taller: Protocolo Académicos Estudiantes Postgrado	Departamento de Cirugía y Traumatología	19	Bárbara Eytel Ximena Briceño Camila Rojas
13	10-jun	Taller: Protocolo Estudiantes	Estudiantes Curso de Monitores en Prevención de Violencia contra las Mujeres	52	Gabriela Millalén Carolina Aguilar
14	11-jun	Taller: Protocolo Estudiantes	Estudiantes de Trabajo Social en prácticas profesionales	28	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
15	17-jun	Taller: Protocolo Académicas/os Estudiantes	Estudiantes 2° año de carrera de Odontología	41	Gabriela Millalén Camila Quezada

<b>16</b>	22-jun	Taller: Protocolo Académicas/os Estudiantes	Estudiantes 1° año de Odontología	23	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
<b>17</b>	30-jun	Taller: Protocolo Académica/os Estudiantes Postgrado	Departamento de Cirugía y Traumatología	15	Gabriela Millalén Oscar Vivallo Ximena Briceño
<b>18</b>	02-jul	Taller: Protocolo con Funcionarias/os	Funcionarios/as Campus Angol	6	Andrea Neira Gabriela Millalén
<b>19</b>	08-jul	Taller: Protocolo Académica/os Estudiantes Postgrado	Departamento de Cirugía y Traumatología	14	Gabriela Millalén Oscar Vivallo Ximena Briceño
<b>20</b>	15-jul	Taller: Protocolo Estudiantes	Tutores y Académicas y encargadas Programa Yo quiero Ser Profesor	12	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
<b>21</b>	26-jul	Taller: Protocolo Estudiantes	Docentes y estudiantes primer año carrera de Psicología	31	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
<b>22</b>	28-jul	Taller: Protocolo Estudiantes	Docentes y estudiantes Coordinación de Idiomas	35	Gabriela Millalén Camila Quezada
<b>23</b>	10-agos	Taller: Protocolo con Funcionarias/os Académicas/os-Administrativos/as	Capacitaciones Centro de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo Institucional	20	Gabriela Millalén Constanza Moya
<b>24</b>	10-agos	Taller: Protocolo Funcionarias/os	Equipo PROENTA	10	Andrea Neira Amanda Muñoz Gabriela Millalén
<b>25</b>	26-agos	Taller: Protocolo Estudiantes	Estudiantes Curso de Monitores Juveniles en PVCMM	28	Gabriela Millalén Camila Quezada
<b>26</b>	27-agos	Taller: Protocolo Académicas/os	Departamento Ingeniería Industrial y Sistemas	18	Camila Rojas Oscar Vivallo Gabriela Millalén

27	10-sept	Taller: Protocolo Estudiantes	Carreras Pedagogía de Historia, Geografía y Educación Cívica y Pedagogía en Ciencias.	42	Carolina Aguilar Andrea Neira Camila Quezada Constanza Moya
28	16-sept	Taller: Protocolo Estudiantes	Carreras Ingeniería Civil Química-Ingeniería ambiental	12	Carolina Aguilar Andrea Neira Constanza Moya Camila Quezada
29	21-sep	Taller: Protocolo Estudiantes	Carrera Trabajo Social	12	Carolina Aguilar Andrea Neira
30	28-oct	Taller: Protocolo Estudiantes	Comunidad Estudiantil	26	Gabriela Millalén Constanza Moya
31	23-nov	Taller: Protocolo Estudiantes	Docentes y estudiantes carrera de Derecho	47	Carolina Aguilar Andrea Neira Gabriela Millalén
32	24-nov	Taller: Protocolo Estudiantes de Postgrado y Comunidad Universitaria	Estudiantes de Postgrado y Comunidad Universitaria	47	Carolina Aguilar Andrea Neira Gabriela Millalén Bárbara Eytel
33	9-dic	Taller: Protocolo Doctorado de Psicología	Estudiantes y Docentes Doctorado de Psicología	20	Andrea Neira Gabriela Millalén
34	10-dic	Taller: Protocolo Estudiantes	Estudiantes carrera de Medicina	31	Carolina Aguilar Ximena Briceño Amanda Muñoz
35	21-dic	Taller: Socialización Protocolo de Actuación funcionarias/os	Instituto de Informática Educativa	34	Carolina Aguilar Gabriela Millalén Oscar Vivallo Giselle Pincheira Amanda Muñoz
<b>Total asistentes año 2021</b>				1042	

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### **Sensibilización**

Se orientó a concientizar y visibilizar la problemática de la violencia de género, más allá de la sola entrega de información. Consistió en acciones que implican un proceso de comunicación, activo y creativo, respecto del abordaje de los estereotipos socioculturales de género, así como también del

cuestionamiento y problematización del modelo patriarcal y su manifestación en el medio universitario. Buscó una mayor concientización respecto de la violencia de género, la cual conlleva cambios a nivel actitudinal y de transformación sociocultural. Por tanto, tienen una mayor intensidad y profundización que las acciones de difusión.

Se buscó que las personas participantes comprendieran la importancia del cambio cultural y la violencia de género desde sus propias experiencias, asumiendo un compromiso con transformar sus prácticas en estas materias, así como promover el respeto y reconocimiento en su entorno. Para ello se realizaron coordinaciones con distintos actores de la comunidad universitaria tales como centros de estudiantes, vocalías de género, organizaciones sociales universitarias y facultades.

En total, el año 2021 se realizaron 13 acciones de sensibilización hacia la comunidad universitaria en temáticas de género, que se dividieron entre 7 conversatorios (participaron 369 personas) y 6 talleres (participaron 215 personas) llegando a un total de 584 personas en estas acciones.

A continuación, se presentan los 7 conversatorios en Temáticas de Género que se realizaron entre el 22 de enero y el 31 de diciembre de 2021 en coordinación con distintas organizaciones estudiantiles y representantes de las vocalías de género de las distintas carreras (Tabla 24).

Tabla 24: Conversatorios en temáticas de género realizados en 2021.

N°	FECHA	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	PARTICIPANTES	RESPONSABLE
1	20-ene	Conversatorio: Temáticas de Género "El Consentimiento"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	62	Andrea Neira Gabriela Millalén Carolina Aguilar
2	28-ene	Conversatorio: Temáticas de Género "Violencia de Género Hacia las Disidencias"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	57	Andrea Neira Gabriela Millalén Carolina Aguilar
3	3-jun	Conversatorio: Temáticas de Género "Disidencias y Diversidades Sexuales: Desde el Buen Trato hacia las Buenas Prácticas"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	65	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
4	26-ago	Conversatorio: Temáticas de Género "Prevención de Violencia Hacia Niñas"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	76	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
5	14-sept	Conversatorio: Temáticas de Género "Violencia de Género en el Mundo Laboral"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	30	Andrea Neira Gabriela Millalén Carolina Aguilar Constanza Moya Camila Quezada

6	7-oct	Conversatorio: Temáticas de Género "Género y Disidencias desde la Perspectiva de los Pueblos Originarios"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	47	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
7	4-nov	Conversatorio: Temáticas de Género "Masculinidades"	CCEE, Vocalías de Género y comunidad universitaria	32	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
<b>Total asistentes año 2021</b>				369	

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

Por otra parte, se realizaron seis talleres en temáticas de género con la comunidad universitaria (entre el 22 de enero y el 31 de diciembre) con la participación de 215 personas (ver Tabla 25):

Tabla 25: Talleres en temáticas de género realizados en 2021

Nº	Fecha	Actividad	Dirigido a	Participantes	Responsable
1	22-ene	Taller: Temáticas de Género "Comunicando con Perspectiva de Género"	Periodistas UFRO	26	Bárbara Eytel Camila Rojas Camilo Aedo Oscar Vivallo
2	29-ene	Taller: Temáticas de Género "Prácticas de Atención No Sexista en Salud Carrera de Medicina"	Estudiantes 1º año carrera de Medicina	62	Andrea Neira Gabriela Millalén Carolina Aguilar
3	3-jun	Taller: Temáticas de Género "El Consentimiento"	Estudiantes UFRO, participantes del Curso de Monitores en PVCMM	61	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
4	25-jun	Taller: Temáticas de Género "Masculinidades"	Estudiantes carrera de Periodismo	17	Gabriela Millalén Oscar Vivallo
5	2-agos	Taller: Temáticas de Género "Masculinidades"	Docentes carrera de Periodismo.	12	Andrea Neira Carolina Aguilar Gabriela Millalén Oscar Vivallo
6	24-agos	Taller: Temáticas de Género "El Consentimiento"	Estudiantes UFRO, participantes del Curso de Monitores en PVCMM	37	Gabriela Millalén Constanza Moya Camila Quezada
<b>Total asistentes año 2021</b>				215	

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).



### Implementación de Denuncia en Línea

Desde septiembre del 2021 está disponible en Intranet UFRO la posibilidad de hacer una denuncia en línea relacionada con situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación, en términos de género. Este proyecto se realizó de manera conjunta con la Dirección de Informática de nuestra Universidad.

Desde su implementación y hasta el 31 de diciembre de 2021 se realizaron 5 solicitudes de entrevistas a través de la plataforma. Para formalizar las solicitudes se debe tener la firma electrónica activada.

En Intranet se desprende una sección llamada “Equidad de Género”, como se puede ver en la siguiente ilustración, y se puede hacer click en “mis solicitudes”:



Luego de ello, se desprende la posibilidad de solicitar una entrevista con la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos de la Dirección de Equidad de Género o bien crear un formulario de denuncia, como se ve en la imagen:

## Mis Solicitudes

Junto con darte la bienvenida, es importante informarte que hemos tomado los resguardos para que, la información recibida por este medio, sea de carácter confidencial, y únicamente tendrá acceso a ella la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos de la Dirección de Equidad de Género, para los fines que establece el protocolo de Actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato laboral y discriminación arbitraria.

Antes de iniciar el procedimiento de denuncia y/o mediación, te recomendamos solicitar una entrevista con las o los profesionales de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, para que te orienten con respecto a tu situación y a los procedimientos que establece el protocolo; asimismo, te sugerimos revisar la opción que te permite ver el protocolo señalado.

Una vez completado el formulario, quedará registrada tu solicitud de denuncia y/o mediación y nos pondremos en contacto contigo.

Tipo Solicitud: (\*)

Selecionar ...  
Selecionar ...  
Entrevista  
Formulario Denuncia

Crear

Año/N° Folio	Tipo Solicitud	Estado	Fecha	Acción
No hay solicitudes en trámite.				

Solicitudes en Creación 

Año/N° Folio	Interesado	Tipo Solicitud	Fecha	Acción
No hay solicitudes en creación.				

En caso de Entrevista, se llena el siguiente formulario, al hacer click en “Crear” y luego para solicitar se presiona en “Solicitar”:

Rut:

Nombres: (\*)

E-mail: (\*)

Celular:

Motivo de la Entrevista.

(Breve Explicación...)

Solicitar

Volver

En caso de querer generar una denuncia, se desprende el siguiente formulario, al hacer click en “Crear” y luego para solicitar en “Solicitar”

### ***Mejora de Protocolo de Actuación***

El plan de acción 2021 de la DEG contemplaba la mejora al **Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria** en la Universidad de La Frontera. Dicha normativa fue aprobada mediante resolución exenta 1141 de 7 de mayo de 2019.

Durante el primer semestre de 2021 se realizaron acciones encaminadas a determinar una metodología de modificación, se realizaron dos reuniones con las académicas Dra. Beatriz Pérez Sánchez y con la PhD Lindsey Carte, ambas investigadoras del Núcleo de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de La Frontera. En las instancias se recogieron recomendaciones y sugerencias metodológicas para su realización. Con ello, el equipo de la DEG comenzó a trabajar una versión escrita de propuesta con modificaciones al protocolo vigente.

Sin embargo, ya iniciado el proceso, se tomó conocimiento de que el proyecto de ley sobre acoso sexual en el ámbito académico y que había iniciado su trámite el año 2018, estaba avanzando rápidamente en su discusión. El proyecto en cuestión contemplaba exigencias específicas en relación a cómo debían las instituciones de educación superior asegurar que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes. En razón de ello, se decidió esperar el desenlace de la misma y finalmente la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior fue publicada en el Diario Oficial el día 15 de septiembre de 2021.

### ***Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior y su efecto en la institucionalidad universitaria***

El objetivo de la Ley 21.369 es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Esta normativa establece que las instituciones educacionales señaladas en esta ley que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la presente ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N° 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

En este sentido, se realizó el 24 de noviembre una reunión con autoridades universitarias, abogadas y abogados de la Universidad, a fin de presentar la nueva normativa y recoger impresiones, comentarios y sugerencias respecto a la misma y a su implementación.

En razón de ello y, con el objeto de poner en conocimiento de la comunidad universitaria la importancia de la presente normativa, se presentó la ley y sus desafíos para la Universidad en el

Comité de Rectoría con fecha 27 de septiembre de 2021, Comité de Pregrado con fecha 3 de noviembre de 2021, Consejo Asesor con fecha 28 de septiembre de 2021, además de organizar diversas actividades, entre las que encontramos las siguientes:

1.- Webinar Ley 21.369: Desafío para las Universidades Chilenas, que se realizó a través de la plataforma virtual youtube UTEM TV y que corresponde a una actividad organizada de manera conjunta por las Universidades de La Frontera, Universidad de Aysén y Universidad Tecnológica Metropolitana, que fue moderada por la Directora de Equidad de Género Bárbara Eytel Pastor, y contó con la participación como panelistas de Adriana Bastías, presidenta de la Red de Investigadoras, Senadora Ximena Órdenes y Leonardo Castillo abogado de la Red de Investigadoras

2.- Seminario “Avances y desafíos para la Universidad de La Frontera en el marco de la Ley 21.369”, realizado el día 2 de diciembre de 2021, en que participaron la Académica de la Universidad Austral de Chile, Dra. Yanira Zúñiga Añazco y el académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad de La Frontera, Máster universitario en análisis económico del derecho Leonardo Castillo Cárdenas. Esta actividad fue abierta a toda la comunidad universitaria, participaron 47 personas, se realizó de forma presencial en el Aula Magna y tuvo por objetivo informar respecto a los principales alcances de la Ley 21.369 y los desafíos que ofrece a la comunidad universitaria para su implementación.

3.- Además, con fecha 15 de diciembre de 2021, se realizó una jornada denominada “Estrategias y Desafíos en la aplicación de la Ley 21.369”, en que se presentó la normativa y se generaron grupos de trabajo a fin de discutir y reflexionar respecto de los principales nudos críticos que presenta esta normativa para las Instituciones de Educación Superior en los plazos que ésta establece. Esta jornada fue organizada por abogadas de distintas Universidades: de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Alfonsina Peña Castro; de la Universidad Tecnológica Metropolitana, Karla Escobar Martínez; y de la Universidad de La Frontera, Carolina Villegas Aguilar. En dicha jornada participaron abogadas y abogados de veinte universidades pertenecientes al Consejo de Rectores y Rectoras de las Universidades Chilenas.

Cabe señalar que la citada ley también obliga a las Universidades a contar con un modelo de prevención y un modelo de investigación, sanción y reparación. Al respecto y, como el modelo de prevención debe contar con un diagnóstico de la situación, con fecha 07 de enero de 2022 se ingresó al Comité de Ética Científica el proyecto de Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad de La Frontera, aprobándose con fecha 9 de marzo del año en curso. Este estudio constituirá un insumo básico para el trabajo de mejora de protocolo que incluya un modelo de prevención.

### ***Normativa uso de nombre social para la comunidad universitaria***

Esta normativa tiene como objetivo reconocer el nombre social de las personas trans, ya sean estudiantes, académicos/as o funcionarios/as administrativos/as en las gestiones o documentos universitarios internos. Para su elaboración en el 2021 se invitó desde la Dirección de Equidad de Género a conformar una comisión de trabajo compuesta por participantes de distintas Unidades de la universidad:

- Ruth Candia – Dirección de Registro Académico Estudiantil
- Liliana Oberg – Recursos Humanos
- Alex Seguel - Nataly Gonzalez – Dirección de Desarrollo Estudiantil

- Alicia Castro – Dirección de Informática
- Ruth Aedo - Dirección Jurídica
- Dirección de Equidad de Género

Las siguientes son las etapas del trabajo realizado:

- Conformación de la comisión de trabajo.
- Revisión de aspectos conceptuales y normativos.
- Elaboración de la propuesta.
- Envío a dirección jurídica para su revisión.
- Presentación en Comité de Rectoría.

Cabe señalar que con fecha 04 de abril de 2022 se aprobó la propuesta de Uso de Nombre Social ante el Comité de Rectoría, y emitida la resolución exenta 1073 con fecha 27 de abril del año en curso.

### ***Resultados Encuesta grado de satisfacción respecto del Protocolo de Actuación***

A continuación, se presentan los datos cuantitativos de la Encuesta Grado de Satisfacción respecto del Protocolo de Actuación para enfrentar situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Esta encuesta fue aplicada a quienes iniciaron procesos disciplinarios en la Dirección de Equidad de Género.

Para evaluar la satisfacción de las personas denunciantes respecto al protocolo se determinó administrar tres instrumentos, los que fueron aplicados en distintos momentos de desarrollo del proceso disciplinario y se denominan:

- Encuesta inicial Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
- Encuesta Intermedia Grado de Satisfacción Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria y
- Encuesta Final Grado de Satisfacción Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

La encuesta fue anónima y aplicada a través de un formulario de Google que fue enviado por medio de correo electrónico a cada una de las personas.

La encuesta fue elaborada en formato escala Likert, en la cual se solicitó a las personas expresar su grado de acuerdo o desacuerdo frente a las afirmaciones presentadas.

Este instrumento tiene como propósito conocer la opinión de las personas consultantes respecto al funcionamiento de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos y del Protocolo de Actuación. Este informe no incluye el análisis cualitativo de los datos.

### Encuesta Inicial

La encuesta inicial se aplicó una vez que las personas denunciantes dieron inicio a un procedimiento disciplinario y ya se había emitido la resolución que ordenaba la instrucción del mismo y designaba al Fiscal o Fiscala que lo tendría a cargo.

Desde el mes de abril de 2020 al 31 de diciembre de 2021, 30 personas han respondido la encuesta. 15 personas la respondieron durante el año 2020 y 15 personas durante el período 2021.

De las 30 personas que han respondido, 10 pertenecen al estamento funcionaria/o académica/o, 13 al estudiantil y 6 al estamento de funcionaria/o administrativa/o. Una de estas personas no pertenece a la comunidad universitaria, por lo que no corresponde a ningún estamento. Las edades fluctuaron entre los 19 y los 61 años. De acuerdo al sexo, 9 personas se declaran hombres, 20 mujeres y una persona que prefiere no expresar su sexo. En cuanto a género, 11 adscriben al género masculino, 18 se adscriben al género femenino y 1 persona expresa que su género es otro.

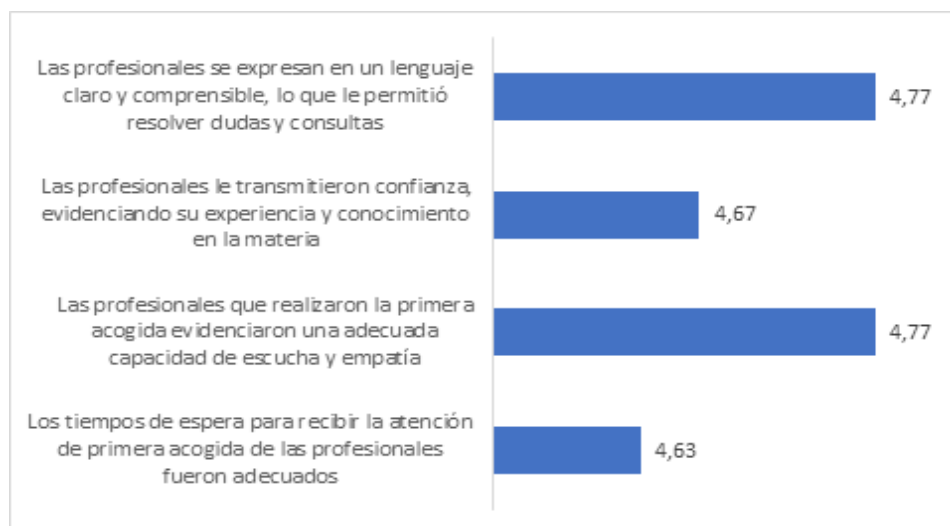
### Calidad de la atención

Respecto a la calidad de la atención, cuatro son los indicadores consultados:

- Los tiempos de espera para recibir la atención de primera acogida de las profesionales fueron adecuados.
- Las profesionales que realizaron la primera acogida evidenciaron una adecuada capacidad de escucha y empatía.
- Las profesionales le transmitieron confianza, evidenciando su experiencia y conocimiento en la materia y
- Las profesionales se expresan en un lenguaje claro y comprensible, lo que le permitió resolver dudas y consultas.

En una escala Likert en que 1 representa “Muy en desacuerdo” y 5 “Muy en acuerdo”, los promedios por cada variable son los que se presentan en el Gráfico N°1.

Gráfico N°1. Calidad de atención Encuesta Inicial



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

Como puede observarse, en promedio hay una evaluación positiva del trabajo desarrollado por las profesionales de la Coordinación de Acogida y seguimiento de casos, ya que los 4 indicadores igualan o superan el 4,6; vale decir, entre “De acuerdo” y “Muy de acuerdo”.

### Información recibida

Sobre la calidad de la información recibida, se contemplaron 4 indicadores:

- Recibí orientación respecto a las funciones que cumple la Dirección de Equidad de Género y su equipo profesional.
- Fui informado/a respecto al protocolo de actuación y a las situaciones que contempla.
- Se me explicaron los principios que están contenidos en el protocolo y que guían el proceso de investigación.
- Fui informado/a respecto a mis derechos como denunciante y a las respectivas medidas de protección que establece el protocolo.

En una escala Likert en que 1 representa “Muy en desacuerdo” y 5 “Muy en acuerdo”, los promedios por cada variable son los que se presentan en el Gráfico N°2.

Gráfico N°2. Información recibida Encuesta Inicial



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

Como se aprecia en el Gráfico N°2, en promedio hay una evaluación positiva respecto a la información recibida por parte de las profesionales en el espacio de orientación y acogida, ya que las 4 variables igualan o superan el 4,4, evidenciando el grado de “De acuerdo” y “Muy de acuerdo”.

#### Protocolo de actuación

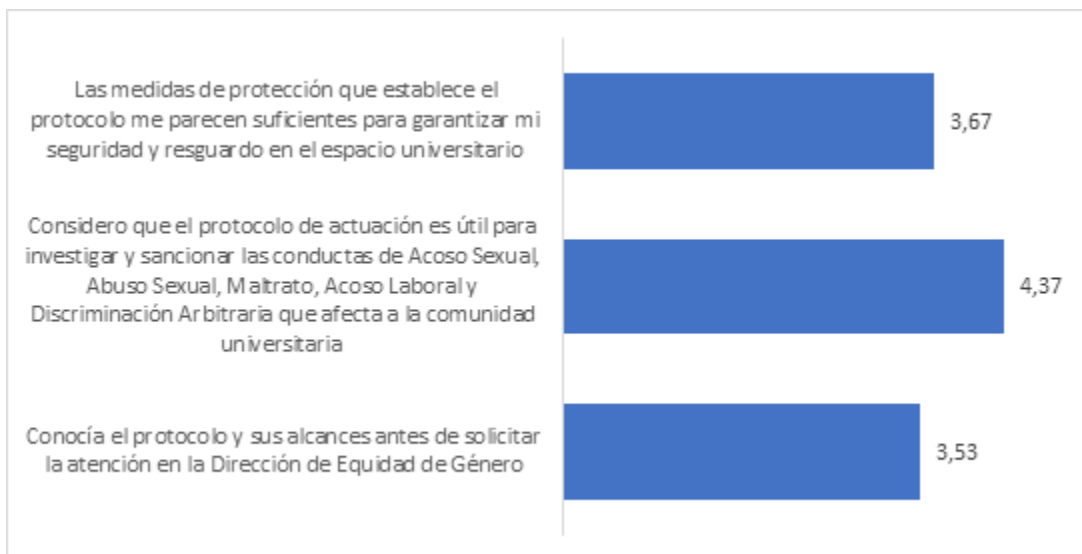
En relación al Protocolo se consideraron tres variables:

- Conocía el protocolo y sus alcances antes de solicitar la atención en la Dirección de Equidad de Género.
- Considero que el protocolo de actuación es útil para investigar y sancionar las conductas de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria que afecta a la comunidad universitaria;
- Las medidas de protección que establece el protocolo me parecen suficientes para garantizar mi seguridad y resguardo en el espacio universitario.

Los promedios asociados a cada ítem, se observan en el Gráfico N°3.



Gráfico N°3. Protocolo de actuación Encuesta Inicial



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

De acuerdo a el Gráfico N°3, se aprecia una disminución en el grado de acuerdo que expresan las personas que respondieron el instrumento, pues el promedio de las respuestas en los indicadores referidos a las medidas de protección y los alcances del protocolo disminuye en relación a los ítems anteriores, presentando un promedio que se ubica en 3,56 y 3,67 de satisfacción.

### Encuesta Intermedia

La Encuesta intermedia Grado de Satisfacción Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, se aplica con el fin de conocer la opinión de las personas denunciantes respecto al proceso de acompañamiento y seguimiento desarrollado por la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos y al Protocolo de Actuación, mientras se desarrolla el procedimiento disciplinario. Este reporte no incluye el análisis cualitativo de los datos.

En total respondieron 24 personas, 13 de ellas en el 2020 y 11 en el 2021. 8 personas pertenecen al estamento de funcionaria/o administrativa/o, 10 personas al estudiantil y 6 al estamento de funcionaria/o académica/o. Las edades fluctuaron entre los 19 y los 61 años. De acuerdo al sexo, 7 son hombres, 16 mujeres y una persona prefiere no decirlo. En cuanto a género, 8 se definen como género masculino, 14 como género femenino, una persona no reporta información y una persona escoge la opción otro.

### Calidad de la atención

Respecto a la calidad de la atención, se consultó si la atención brindada por las profesionales cumple con las siguientes características: empatía, confianza, imparcialidad, capacidad de escucha, trato respetuoso, claridad en el lenguaje. La puntuación obtenida en este ítem fue de 4,79, lo que expresa

un alto nivel de satisfacción con la calidad de atención, en una escala Likert en que 1 representa “Muy en desacuerdo” y 5 “Muy en acuerdo”.

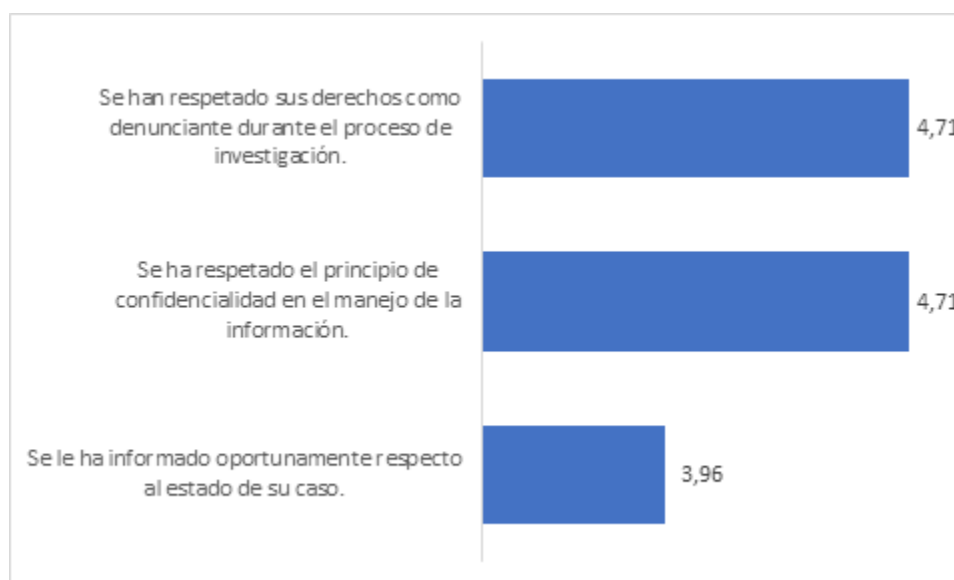
### *Información recibida*

Respecto a la Información recibida tres son los indicadores consultados:

- Se le ha informado oportunamente respecto al estado de su caso.
- Se ha respetado el principio de confidencialidad en el manejo de la información.
- Se han respetado sus derechos como denunciante durante el proceso de investigación.

En una escala Likert en que 1 representa “Muy en desacuerdo” y 5 “Muy en acuerdo”. Estos resultados se expresan en el Gráfico N°4.

Gráfico N°4. Información recibida Encuesta Intermedia



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En cuanto a la información recibida, el grado de acuerdo que expresan las personas que respondieron la encuesta presenta un promedio de 3,9 en referencia a la recepción oportuna del estado de su caso y 4,7 en relación al respeto por sus derechos y el principio de confidencialidad.

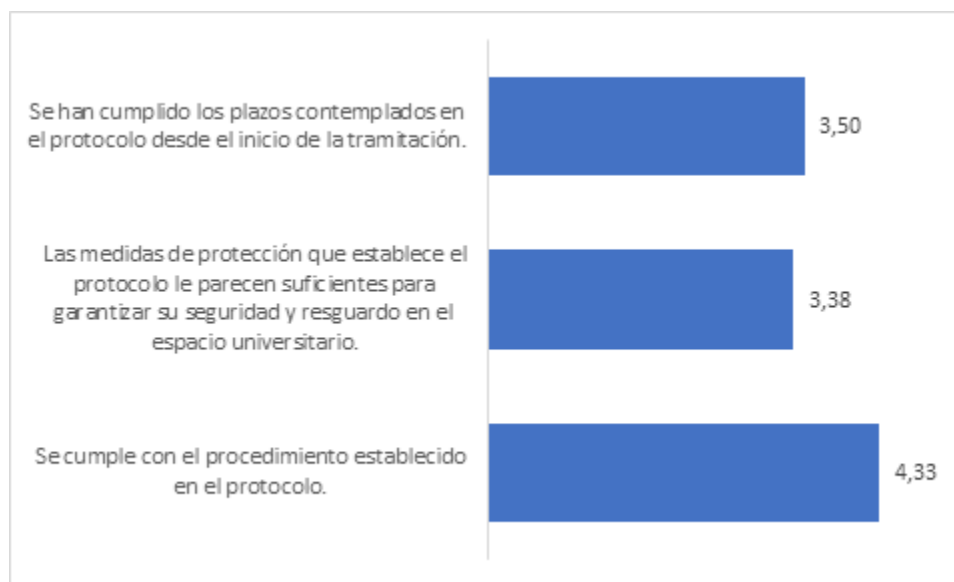
### *Protocolo de actuación*

Respecto al Protocolo de actuación tres son los indicadores consultados:

- Se cumple con el procedimiento establecido en el protocolo.
- Las medidas de protección que establece el protocolo le parecen suficientes para garantizar su seguridad y resguardo en el espacio universitario y
- Se han cumplido los plazos contemplados en el protocolo desde el inicio de la tramitación.

En una escala Likert en que 1 representa “Muy en desacuerdo” y 5 “Muy en acuerdo”. El Gráfico N°5 presenta los resultados obtenidos.

Gráfico N°5. Protocolo de actuación Encuesta Intermedia



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

En esta fase intermedia se aprecia una disminución en el grado de acuerdo que expresan las personas denunciantes respecto al protocolo de actuación, pues el promedio de acuerdo relativo a los plazos y las medidas de protección que contempla alcanzan un 3,5 y 3,4 respectivamente, y respecto al procedimiento propiamente tal, el promedio es de 4,3.

### Encuesta Final

La Encuesta Final Grado de Satisfacción Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria se aplica una vez que ha concluido el procedimiento disciplinario, con el fin de conocer la opinión de las personas denunciantes respecto al acompañamiento y seguimiento desarrollado por la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos y a las condiciones en las cuales se desarrolló el proceso disciplinario.

Desde el mes de abril de 2020 al 31 de diciembre de 2021, 5 personas han respondido la encuesta y todas ellas lo hicieron durante el año 2021. Del total de 5 personas que respondieron la encuesta, 2 pertenecen al estamento de funcionaria/o administrativa/o, dos personas al estamento estudiantil y una persona al estamento funcionario académico. Las edades fluctuaron entre los 20 y los 62 años. De acuerdo al sexo, 4 son mujeres y una persona hombre. En cuanto a género, 4 se definen como femenino y una persona como masculino.

Si bien la encuesta ha sido enviada en a lo menos dos oportunidades, a las personas respecto de las cuales se han finalizado sus procesos disciplinarios, el número de respuestas es aún bajo y no resulta significativo en términos estadísticos, por lo que no se incorpora el análisis descriptivo de los datos.

La encuesta contempla en su parte final la posibilidad de incorporar comentarios finales al respecto, y en este sentido es importante mencionar que estos son coincidentes en evaluar positivamente el

desempeño de las profesionales de la CASC que realizan el acompañamiento y seguimiento. Sin embargo, se realizan serios cuestionamientos a los procedimientos disciplinarios propiamente tales, que incluyen la revictimización sufrida por parte de las personas denunciantes, así como el hecho de que se haya conocido parte de las diligencias investigativas por personas ajenas a los procedimientos y en los distintos espacios en los cuales las personas estaban insertas, recibiendo incluso cuestionamientos. Finalmente se plantea un descontento generalizado por el resultado de los mismos.

Tabla 26. Resumen resultados Encuesta Protocolo de Actuación (administración inicial e intermedia) 2021

Encuesta inicial											
Los tiempos de espera para recibir la atención de primera acogida de las profesionales fueron adecuados	Las profesionales que realizaron la primera acogida evidenciaron una adecuada capacidad de escucha y empatía	Las profesionales les transmitieron confianza, evidenciando su experiencia y conocimiento en la materia	Las profesionales se expresan en un lenguaje claro y comprensible, lo que le permitió resolver dudas y consultas	Recibí orientación respecto a las funciones que cumple la Dirección de Equidad de Género y su equipo profesional	Fui informado/a respecto al protocolo de actuación y a las situaciones que contemplan	Se me explicaron los principios que están contenidos en el protocolo y que guían el proceso de investigación	Fui informado/a respecto a las medidas de protección que establece el protocolo	Conocía el protocolo y sus alcances antes de solicitar la atención en la Dirección de Equidad de Género	Considero que el protocolo de actuación es útil para investigar y sancionar las conductas de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria que afecta a la comunidad universitaria	Las medidas de protección que establece el protocolo me parecen suficientes para garantizar mi seguridad y resguardo en el espacio universitario	
4,63	4,77	4,67	4,77	4,63	4,53	4,43	4,60	3,53	4,37	3,67	
CALIDAD DE LA ATENCIÓN				INFORMACIÓN RECIBIDA				PROTOCOLO DE ACTUACIÓN			
4,71				4,55				3,86			
4,37											

Encuesta intermedia							
La atención brindada por las profesionales cumple con las siguientes características: empatía, confianza, imparcialidad, capacidad de escucha, trato respetuoso, claridad en el lenguaje.	Se le ha informado oportunamente respecto al estado de su caso.	Se ha respetado el principio de confidencialidad en el manejo de la información.	Se han respetado sus derechos como denunciante durante el proceso de investigación.	Se cumple con el procedimiento establecido en el protocolo.	Las medidas de protección que establece el protocolo parecen suficientes para garantizar su seguridad y resguardo en el espacio universitario.	Se han cumplido los plazos contemplados en el protocolo desde el inicio de la tramitación.	
4,79	3,96	4,71	4,71	4,33	3,38	3,50	
CALIDAD DE LA ATENCIÓN	INFORMACIÓN RECIBIDA			PROTOCOLO DE ACTUACIÓN			
4,79	4,46			3,74			
4,33							

### **Formación y capacitación**

Contempló el desarrollo de procesos de aprendizaje, con el fin de entregar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas para el abordaje de la Violencia de Género de participantes y/o representantes de los tres estamentos, liderazgos estudiantiles u otros, con el fin de detectar y actuar tempranamente.

Las capacitaciones son actividades donde se amplían las concepciones sobre la temática, con el fin de que se comprendan, actualicen y fortalezcan elementos por medio de procesos de aprendizajes para que, de esta forma, los contenidos puedan ser aplicados en sus prácticas cotidianas, en una lógica de continua formación de formadores. Se diferencian de las anteriores acciones preventivas en cuanto a que tuvieron mayor intensidad y duración.

La DEG coordinó con redes externas actividades de capacitación dirigidas a estudiantes de la Universidad. En el nivel externo se coordinó con el Centro de la Mujer de la Municipalidad de Temuco el curso de Monitores en Prevención de Violencia en Contra de la Mujer, convocando a un total de 57 personas. En el primer semestre, participaron 41 personas del estamento estudiantil, 35 mujeres y 6 hombres, pertenecientes al Campus Pucón, Facultad de Educación Ciencias Sociales y Humanidades, Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales, Facultad de Ingeniería y Ciencias. En el segundo semestre, participaron 26 personas, 24 mujeres y 2 hombres, pertenecientes a la Facultad de Educación Ciencias Sociales y Humanidades, Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales, Facultad de Ingeniería y Ciencias, Facultad de Medicina y Facultad de Ciencias Agropecuarias y Forestales.

Tabla 27. Desarrollo curso de formación de Monitores en Prevención de Violencia en Contra de la Mujer 2021

<b><u>Encuentro</u></b>	<b><u>Fecha, horario y Plataforma</u></b>	<b><u>Módulo</u></b>	<b><u>Contenidos</u></b>	<b><u>Facilitador/a</u></b>	<b><u>Duración</u></b>
<b>Primer Encuentro</b>	Plataforma Google Meet Jueves 03 junio 2021 11:00 hrs.	Módulo: Enfoque de género	Tema: Género y Violencia	Daniela Inostroza Ferrada Encargada Prevención VCM	2 horas pedagógicas (1 hora 30 min)
			Tema: Consentimiento	Gabriela Millalen Camila Quezada Constanza Moya DEG UFRO	45 min.
<b>Segundo Encuentro</b>	Plataforma Google Meet	Módulo: Violencia contra las Mujeres	Tema: Masculinidad versus Masculinidades	Sebastián Silva Coordinador Centro de Hombres	2 horas pedagógicas (1 hora 30 min)

	Jueves 10 junio 2021 11:00 hrs.		Tema: Protocolo de género Universidad de la Frontera	Carolina Aguilar Gabriela Millalen DEG UFRO	45 min.
<b>Tercer Encuentro</b>	Plataforma Google Meet  Jueves 17 junio 2021 11:00 hrs.	Módulo: Redes de Apoyo Y Planificación actividad práctica	Tema: Oferta Programática de protección para mujeres víctimas de violencia y redes de apoyo	Daniela Inostroza Ferrada Encargada Prevención VCM	2 horas pedagógicas  (1 hora 30 min)
			Planificación actividad práctica		
<b>Cuarto Encuentro</b>	Plataforma Google Meet  Jueves 24 junio 2021 11:00 hrs.	Actividad Práctica	Espacio donde se expondrán las actividades prácticas ejecutadas (requisito obligatorio del curso)  Encuestas de Satisfacción	Daniela Inostroza Ferrada Encargada Prevención VCM	2 horas pedagógicas  (1 hora 30 min)

## 2.6. Mesa de Colaboración Triestamental

Con respecto a la Mesa Triestamental de Género, la que se generó en el contexto de la pandemia COVID-19, tuvo un enfoque dirigido a contribuir desde una perspectiva de género a las acciones implementadas por la Universidad en el periodo de crisis sanitaria. En el contexto de la celebración de los 40 años de nuestra casa de estudios durante el 2021, la Mesa decidió trabajar en torno a la recuperación de la memoria histórica de mujeres de la Universidad de La Frontera. De esta forma, se presentó el proyecto de realización de un audiovisual que se encuentra en su primera fase de desarrollo. Este trabajo, liderado por la Dra. Yéssica González y el periodista Diego Olivares, con colaboración de esta Mesa y de la Dirección de Equidad de Género, es un testimonio vivo que servirá como material documental, pedagógico y de promoción del aporte de las mujeres a nuestra Universidad.

El video se encuentra alojado en el siguiente link Youtube de la Dirección de Equidad de Género: <https://www.youtube.com/watch?v=JkmF1O3RI1M>



### **3. Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género**

La Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género tiene como propósito promover el desarrollo de estudios, capacitación (ver Tabla 26), vinculación y extensión del enfoque de equidad de género al interior de la Universidad de La Frontera, brindando apoyo a la gestión de la DEG en la elaboración de Planes de Acción y la definición de estrategias de colaboración, con las macro unidades, con el fin de favorecer el enfoque transversal en la planificación estratégica institucional.

Sus principales objetivos son los siguientes:

- Apoyar la elaboración de estrategias para la formación, sensibilización y capacitación de la comunidad universitaria en materias de equidad de género.
- Definir y priorizar ejes de acción para la formulación de planes de diseño colaborativo, que favorezcan la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y macro unidades de la Universidad, con el fin de favorecer el cambio cultural y las prácticas en torno a ello.
- Diseñar e implementar un sistema de observación y monitoreo permanente de la implementación del enfoque de género, la política y sus protocolos en la comunidad universitaria, incorporando sugerencias a la DEG para asegurar el mejoramiento continuo de su gestión.

Las actividades de capacitación realizadas en 2021 fueron las siguientes:

Tabla 26: Actividades de capacitación en 2021

N°	Nombre actividad	Objetivo	Fecha	Duración	Número participantes
1	Planificación con Enfoque de Género	Desarrollar conocimientos teórico-conceptuales y técnico-metodológicos para la construcción de indicadores pertinentes para la elaboración de planes de acción con perspectiva de género en el contexto universitario	7 y 14 de diciembre	8 horas	15
2	Género y Universidad. Alcances y Desafíos para profesionales de la Dirección de Docencia. Curso Cerrado	Contribuir a la comprensión de las implicancias que tiene la incorporación del enfoque de género en el quehacer universitario, así como conocer los desafíos en esta materia	5, 12, 19, 26 de noviembre	8 horas	16
3	Liderazgo en clave de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Analizar y comparar las diversas concepciones acerca del liderazgo y las particularidades de las mujeres en el ámbito universitario.</li> <li>○ Identificar la agenda de género actual y las barreras que persisten para el ejercicio del liderazgo de mujeres que ejercen cargos directivos.</li> <li>○ Favorecer la apropiación de herramientas conceptuales y estratégicas que les permitan interpretar la complejidad de las estructuras organizacionales donde se desempeñan y poder desarrollar sus carreras profesionales a través de liderazgos transformadores.</li> </ul>	4,11 y 25 de agosto; 1 de septiembre	6,5 horas	31
4	Género y Universidad. Alcances y Desafíos abierto a la Comunidad Universitaria	Contribuir a la comprensión de las implicancias que tiene la incorporación del enfoque de género en el quehacer universitario, así como conocer los desafíos en esta materia.	6, 9, 13 y 16 de septiembre	8 horas	19



5	Diversidad, inclusión y no discriminación por género: marco normativo y derechos humanos	Incorporar el enfoque de género en el quehacer de la comunidad universitaria.	29 de octubre y 3 de diciembre	8 horas	19
6	Módulo Género en Diplomado: Soluciones Innovadoras para La Gestión Universitaria	Realizar un módulo introductorio en el diplomado que incluya aspectos básicos de la perspectiva de género y su incorporación al quehacer universitario.	14 y 21 de julio	4 horas	20
7	Módulo Género en Diplomado: Dirección Estratégica Universitaria	Realizar un módulo introductorio en el diplomado que incluya aspectos básicos de la perspectiva de género y su incorporación al quehacer universitario	24 y 27 de agosto	4 horas	16
<b>Total asistentes año 2021</b>					<b>136</b>

Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

### ***Coordinaciones con puntos focales en área de género***

Durante el año 2021, se realizaron doce sesiones de presentación y de coordinación de acciones con las representantes de género de las seis facultades, además del Campus Pucón y Campus Angol, a saber:

<b>Sesión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Personas asistentes</b>	<b>Temáticas</b>
1	20 enero 2021	Puntos focales de las facultades	Revisión Malla Curricular Carreras de Pre y Postgrado por Facultad.  Difusión Diagnóstico Situación y Relaciones de Género UFRO.
2	29 julio 2021	Representante de Género Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas	Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.  Intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.

			Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.
3	29 julio 2021	Representante de Género Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades	<p>Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>
4	30 julio 2021	Representante de Género Campus Pucón	<p>Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Indagar sobre intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>
5	30 julio 2021	Representante de Género Facultad de Medicina	<p>Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Indagar sobre intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>

			académicas/os.
6	30 julio 2021	Representante de Género Facultad de Odontología	<p>Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Indagar sobre intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>
7	05 agosto 2021	Representante de Género Campus Angol	<p>Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Indagar sobre intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>
8	05 agosto 2021	Representante de Género Facultad de Ciencias Agropecuarias y Forestales	<p>Presentación de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Indagar sobre intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>

9	11 noviembre 2021	Representante de Género Facultad de Ingeniería y Ciencias	<p>Presentación de la Deg, Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos y Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Indagar sobre intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Cursos de Género certificados por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>
10	16 noviembre 2021	Representante de Género Facultad de Ciencias Agropecuarias y Forestales	<p>Presentación de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos y de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de la Dirección de Equidad de Género.</p> <p>Dar continuidad al trabajo de Zoia, considerando intereses en torno a la temática de género que pudieran vincularse a un trabajo articulado con la DEG, de manera que se co-construyan propuestas de acciones compartidas.</p> <p>Oferta de Cursos de Género certificados por el Cadi para profesionales y académicas/os.</p>
11	14 diciembre 2021	Representante de Género Campus Pucón	<p>Conversación sobre el estado actual de iniciativas en torno a la temática de género del campus.</p> <p>Analizar iniciativas en torno a la temática de género para avanzar en trabajo articulado con la DEG año 2022.</p> <p>Posibles cursos CADI para realizar en Campus con profesionales y académicas/os.</p>

12	03 diciembre 2021	Representante de Género Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales	Presentación de la Carrera CPA innovada y la necesidad de apoyo para capacitación a equipo docente.  Oferta de Curso de Género certificado por el Cadi para profesionales y académicas/os.
----	-------------------	--	--

#### 4. Equipo de Desarrollo de la Política de Género de la UFRO

##### 4.1. Diseño de la metodología de elaboración de la Política de Género de la UFRO

En el diseño de la metodología para elaborar la Política de Género se consideraron dos procesos, a saber, la conformación de una línea de base (Diagnóstico de situación y relaciones de género, 2020) y la construcción participativa del documento. Ambos procesos fueron diseñados con criterios democráticos de inclusión y diversidad, propendiendo a que los resultados reflejaran el conjunto de demandas, intereses y valores presentes en la comunidad universitaria.

La línea de base, que fue desarrollada entre noviembre de 2019 y diciembre de 2020, representó un insumo fundamental para la deliberación triestamental de la política, en tanto analiza y describe las principales brechas, discriminaciones y violencias que en la materia están presentes en la universidad.

Respecto de la metodología para la construcción participativa de la política, cabe señalar que la propuesta fue modificada en dos ocasiones, tanto en la conformación de los dispositivos, como en la calendarización del proceso, que se extendió hasta fines de octubre de 2021. Tres razones justifican este cambio: i) el efecto de la pandemia que obligó a modificar las agendas previstas originalmente, al cambiar las modalidades y tiempos de trabajo; ii) la discusión de los Estatutos de la UFRO, que fue una prioridad institucional durante el proceso de elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género; y iii) asegurar una construcción participativa de la Política, que permitiera un documento de amplia legitimidad e integralidad.

Respecto del diseño final cabe subrayar que el proceso constó de tres dispositivos: una comisión deliberativa, una sesión participativa de consulta y un taller de devolución contemplado para ser realizado una vez aprobada la política por los Cuerpos Colegiados de la Universidad. El primero estuvo integrado por las siguientes personas: 23 representantes de estructuras y organizaciones de la universidad y las 8 personas integrantes del Consejo Asesor de la DEG. Su función fue elaborar el documento de propuesta de la política, privilegiando para ello el consenso razonado. La comisión contó con el apoyo de la DEG, además de audiencias con agentes interesados con el objetivo de potenciar el debate y complementar los antecedentes recogidos en el diagnóstico.

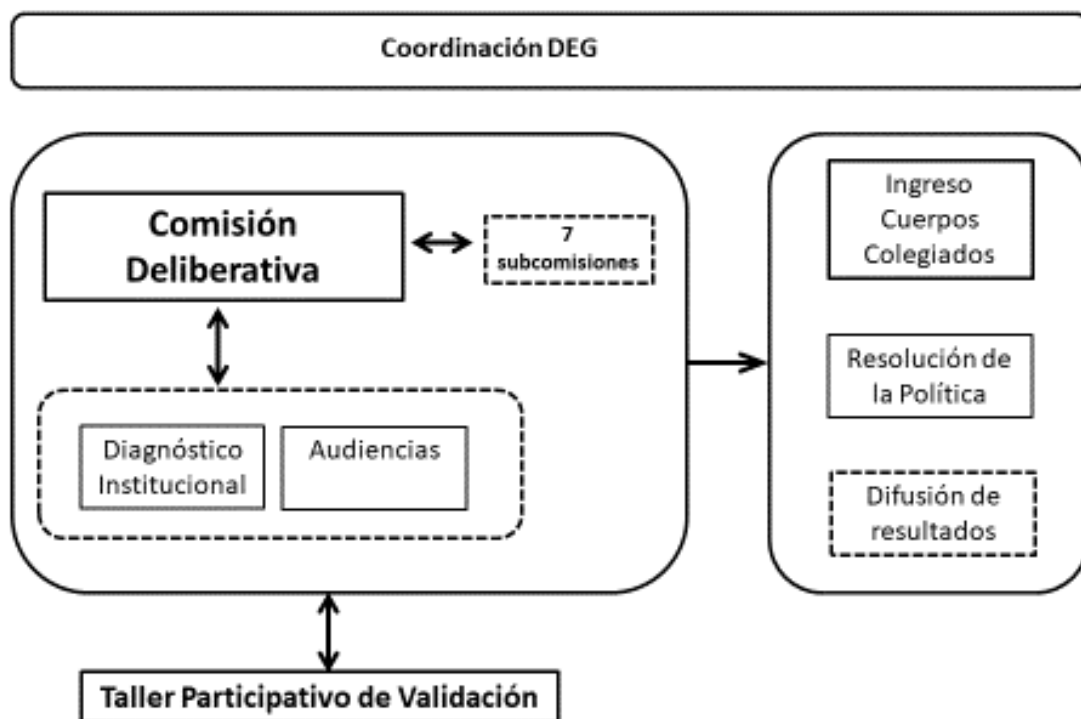
Una vez consensuado el documento de la política se realizó un proceso participativo de socialización y consulta, que procuró la mayor diversidad en términos de extensión e inclusión de la comunidad universitaria. Ante la emisión de observaciones al documento, estas fueron analizadas e integradas al texto de la propuesta. Posteriormente, la propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género

fue ingresada a los Cuerpos Colegiados de la UFRO, presentándose al Consejo Académico el 15 de diciembre 2021, sesión en que fue aprobada la propuesta, con observaciones .

El Taller de devolución se realizará cuando la Política de Igualdad y Equidad de Género de la UFRO sea aprobada por ambos cuerpos colegiados. Se procederá a informar de los resultados en un hito abierto a toda la comunidad universitaria. Por último, cabe señalar que, en el momento de emisión de la presente Memoria, la propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera se encuentra a la espera de ser revisada por la Junta Directiva de la Universidad.

Desde un punto de vista funcional, el proceso participativo se ejecutó de acuerdo al siguiente esquema (ver Figura 2):

Figura 2. Flujograma del proceso participativo y deliberativo de elaboración de la Política de Género UFRO a implementar en 2021, diseñado en 2020.



Fuente: Elaboración propia. Dirección de Equidad de Género (2022).

#### 4.2. Proceso de redacción de la propuesta de Política de Género

El proceso de deliberación y redacción de la Política de Género fue difundido desde su hito de conformación hasta la última sesión Plenaria, como también las sesiones de sus subcomisiones, audiencias y el hito de consulta participativa de la comunidad universitaria, todas estas actividades

pueden ser vistas y encontradas en el canal Youtube de la Dirección de Equidad de Género – Universidad de La Frontera: <https://www.youtube.com/channel/UC1rxPbl1QgwFYWsQKrcWUFw>

A continuación, se detallan dichas actividades:

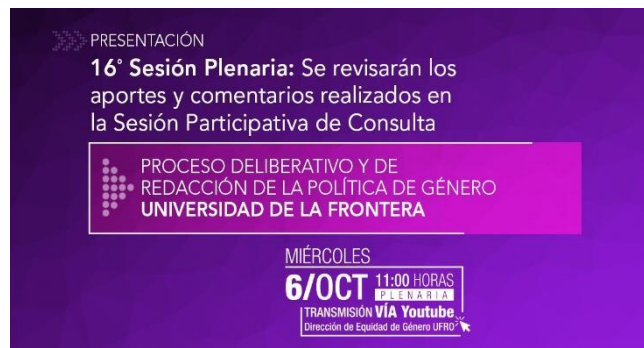
### Sesión inaugural Política de Género UFRO

La Comisión fue constituida el 30 de marzo de 2021 en una sesión pública, virtual y abierta. En dicha sesión estuvo invitada Antonia Santos, encargada de la Comisión de Género del CRUCH, quien expuso sobre políticas de género en instituciones de Educación Superior, y Natalia Caniguan, directora del Instituto de Estudios Indígenas e Interculturales, quien presentó la temática de interculturalidad y género. Asimismo, se presentaron todas y todos los representantes de la Comisión Deliberativa de la Política de Género UFRO.



### Sesiones plenarias

Se realizaron 16 sesiones plenarias, entre marzo y octubre del 2021, donde participaron todas y todos los representantes de la Comisión Deliberativa de la Política de Género UFRO. En dichas instancias se discutió y se votó cada decisión llevada a cabo por las subcomisiones, a saber: Preámbulo, Principios y Lineamientos Estratégicos.



Las 36 personas participantes de la Comisión se organizaron en siete subcomisiones: Institucionalización de la perspectiva de género en la gestión universitaria; Participación, liderazgo y gobierno universitario con perspectiva de género; Condiciones laborales y académicas con perspectiva de género; Universidad libre de discriminaciones y violencias de género; Género, pueblos originarios e interculturalidad; Transversalidad de género en procesos de formación, docencia e investigación; Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica y laboral.

- Participación, liderazgo y Gobierno universitario: 07 sesiones
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica y laboral: 11 sesiones
- Transversalidad de género en procesos de formación, docencia e investigación: 10 sesiones
- Condiciones laborales y académicas con perspectiva de género: 10 sesiones
- Género, pueblos originarios e interculturalidad: 09 sesiones
- Universidad libre de discriminaciones y violencias de género: 11 sesiones
- Institucionalización de género en la gestión universitaria: 09 sesiones

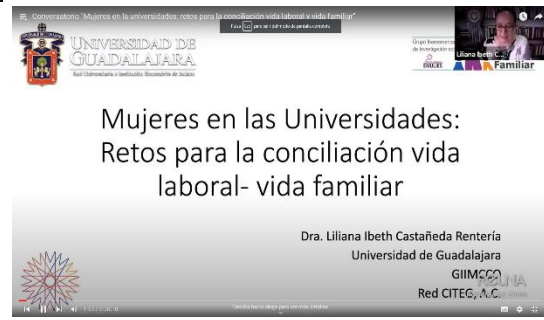


## **Audiencias:**

### Audiencias en Plenaria

- Dra. Yanira Zúñiga Añazco: Convenciones y Tratados Internacionales de Género y Derechos Humanos
- Equipo Acogida y Seguimiento de Casos UFRO: Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de violencias sexuales
- Equipo Diagnóstico y Política UFRO: Diagnóstico de situación y relaciones de género en la UFRO
- Liliana Castañeda Rentería: Mujeres en las universidades: retos para la conciliación vida laboral y vida familiar





**Audiencias en subcomisiones**

- Invitación de Subcomisión Condiciones laborales y académicas con perspectiva de género al Sr. Gino Córdova Cares, en representación de Recursos Humanos UFRO, para la revisión de la propuesta de lineamientos estratégicos de la subcomisión y su grado de ajuste al ámbito de gestión de las personas de la Universidad.
- Invitación de Subcomisión Género, pueblos originarios e interculturalidad a Instituto de Estudios Interculturales e Indígenas
- Invitación de Transversalidad de género en procesos de formación, docencia e investigación a Dirección de Investigación y Dirección de Desarrollo Curricular y Docente

**Sesión participativa de consulta a la comunidad universitaria**

Las personas integrantes de la Comisión Deliberativa contaron con los tiempos y facilidades para poder socializar con sus bases cada una de las propuestas de contenido. Luego de contar con las respectivas observaciones y ajustes, la Dirección de Equidad de Género y la Comisión Deliberativa invitaron a la comunidad universitaria a una sesión abierta, participativa y triestamental para recibir observaciones, sugerencias y propuestas.

En la sesión participaron 108 personas, correspondiendo éstas a 80 mujeres y 28 hombres de diferentes estamentos de la Universidad. Quienes participaron de la sesión relevaron la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad para la comunidad local, regional y nacional, valorando que se elaboró considerando a los tres estamentos en instancias participativas, además de destacar la incorporación de los ámbitos intercultural e interseccional en sus principios y lineamientos estratégicos. Así también se destacó que la Política de Igualdad y Equidad de Género

acogiera las demandas de igualdad y equidad de género de la comunidad universitaria, además de alinearse con los requerimientos normativos nacionales e internacionales.

### **Ingreso de la propuesta al Consejo Académico**

Una vez incorporadas las observaciones y recomendaciones de la comunidad universitaria emanadas en la Sesión Participativa de Consulta, se hizo entrega de la propuesta al Rector Dr. Eduardo Hebel Weiss, para ser presentada a los cuerpos colegiados de la Universidad,

El texto de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera fue aprobado con observaciones y sancionado por el Consejo Académico, primer Cuerpo Colegiado, con esperas a ser entregado en enero de 2022 a la Junta Directiva, segundo Cuerpo Colegiado.

La sanción de aprobación con observaciones se realizó el miércoles 15 de diciembre de 2021 por parte del Consejo Académico en pleno y, luego de ello, se conformó una comisión de Consejeras y Consejeros que, en conjunto con la Dirección de Equidad de Género, realizaron las modificaciones al texto. Los Consejeros y Consejeras que realizaron dichas modificaciones fueron: Dra. Francisca Fonseca Prieto, Mg. Emma Bensch Tapia, Brenda Deomojan Arévalos, Dr. Gonzalo Oporto Venegas y Dr. Eduardo Díaz Muñoz.

Las sesiones de trabajo se realizaron los días jueves 23 de diciembre de 2021 y lunes 03 de enero de 2022, lo que culminó con un texto final que fue enviado a la Secretaría General para su posterior envío a la Junta Directiva.

## **6. Comunicaciones**

Durante el año 2021, se realizaron diversas acciones en el ámbito de las comunicaciones, con el fin de promover una cultura de equidad e igualdad de género en la Universidad de La Frontera, a saber:

### **6.1. Notas informativas Dirección de Equidad de Género año 2021.**

Las notas informativas cumplen una función central en el ámbito comunicacional, divulgando en la comunidad universitaria un conjunto de procesos institucionales e hitos de carácter local, nacional y global, además de actividades de diversa índole, todas ellas orientadas al desarrollo progresivo de una cultura de igualdad y equidad de género en la Universidad y en la sociedad, sin discriminaciones ni violencias en esta dimensión de las relaciones humanas. Su carácter estratégico se sustenta, además, en la posibilidad de la comunidad universitaria de ser informada oportuna y claramente acerca del permanente trabajo de la Universidad de La Frontera por desarrollar ambientes seguros y respetuosos de la dignidad y de los derechos humanos de las personas.

Durante el año 2021, el área de comunicaciones de la Dirección de Equidad de Género difundió, mediante 33 notas informativas, actividades como conversatorios, sesiones de difusión del Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género de la Universidad de La Frontera, hitos del proceso participativo y triestamental de diseño de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la UFRO, actividades de formación en temáticas género, promulgación de leyes (como la Ley 21.369), encuentros en temáticas de género con autoridades locales y nacionales, entre otras actividades comunicadas a la comunidad universitaria, local y nacional.

A continuación, se detallan las notas informativas realizadas en 2021:

- 1.- Conversatorio con la cantautora nacional Camila Moreno, dio inicio al mes de actividades en torno al Día Internacional de la Mujer. (marzo 25, 2021)
- 2.- Hito histórico en la Universidad de La Frontera: Se inicia Proceso Deliberativo y de Redacción de la Política de Género. (abril 28, 2021)
- 3.- Dirección de Equidad de Género UFRO constituye su Consejo Asesor. (abril 28, 2021)
- 4.- Comienza la formación de monitores/as juveniles UFRO en prevención de violencia contra las mujeres. (junio 29, 2021)
- 5.- UFRO inicia un nuevo ciclo de conversatorios virtuales sobre Disidencias y Diversidades Sexuales. (junio 30, 2021)
- 6.- Dirección de Equidad de Género UFRO participará de mesa técnica para la creación de la Dirección de Igualdad de Género del Municipio de Temuco. (agosto 10, 2021)
- 7.- Senado aprueba proyecto de ley que obligará a las universidades a tener políticas integrales contra la violencia de género. (agosto 24, 2021)
- 8.- Presidente de la República promulga ley que obliga a las universidades a tener políticas integrales contra la violencia de género. (septiembre 20, 2021)
- 9.- Dirección de Equidad de Género UFRO se reúne con Rectora a cargo de la Comisión de Igualdad del CRUCH. (septiembre 22, 2021)
- 10.- Comisión Deliberativa de Equidad de Género aprueba propuesta de lineamientos estratégicos del proyecto de Política de Género de la Universidad de La Frontera. (septiembre 27, 2021)
- 11.- Webinar abordará los desafíos que enfrentan las instituciones de educación superior con la promulgación de la Ley N°21.369. (septiembre 27, 2021)
- 12.- Sesión de Participación Consultiva, busca socializar proyecto de Política de Género con la comunidad universitaria triestamental (septiembre 28, 2021)
- 13.- Comunidad Universitaria UFRO participa activamente de sesión consultiva sobre la Política de Igualdad de Género (septiembre 30, 2021)
- 14.- Webinar abordó los alcances y desafíos que enfrentan las instituciones de Educación Superior con la publicación de la Ley N°21.369 (octubre 04, 2021)
- 15.- Académico UFRO Leonardo Castillo: “Que la acreditación esté supeditada al cumplimiento de la política, no es una sanción, sino que una oportunidad para las universidades” (Octubre 08, 2021)
- 16.- Columna de Opinión Bárbara Eytel: Avanzando en igualdad de género en la Universidad de La Frontera (octubre 08, 2021)
- 17.- Dirección de Equidad de Género certifica a participantes del taller “Liderazgos en clave de género: Renovando las miradas en tiempos de incertidumbre”. (octubre 12, 2021)
- 18.- Conversatorio abordará el cuidado de las semillas nativas en el escenario agroalimentario actual. (octubre 12, 2021)
- 19.- Directora de Equidad de Género UFRO, participó de conversatorio sobre enfoque de género en la educación inicial. (octubre 14, 2021)
- 20.- #UFROCONECTA: Destacado panel de mujeres participa en diálogo sobre el rol de la Universidad de La Frontera en el desarrollo de una Propuesta de Política de Género. (Octubre 15, 2021)
- 21.- Conversatorio abordó el cuidado de las semillas nativas en el escenario agroalimentario actual. (octubre 15, 2021)

- 22.- Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género Ufro, cumple seis meses de funcionamiento (octubre 27, 2021)
- 23.- La Dirección de Equidad de Género se suma a una nueva conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (noviembre 12, 2021)
- 24.-Dirección de Equidad de Género certifica a participantes del Curso de Formación de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en Contra de la Mujer (noviembre 29, 2021)
- 25 .- Seminario abordó los alcances y desafíos que enfrenta la Universidad de La Frontera con la publicación de la Ley N°21.369 (diciembre 10, 2021)
- 26.- Dirección de Equidad de Género realizó el conversatorio “Sanando en clave de género: Cáncer de mama” (diciembre 12, 2021)
- 27.- Dirección de Equidad de Género UFRO socializa Diagnóstico de situación y relaciones de género a personal de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas. (diciembre 12, 2021)
- 28.- Profesionales de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos de la Dirección de Equidad de Género UFRO, socializaron “Protocolo de Actuación” con la comunidad universitaria. (diciembre 12, 2021)
- 29.- Directora de Equidad de Género de la UFRO, participó en el IV Encuentro Interuniversitario de Estudios de Género. (diciembre 12, 2021)
- 30.- Antonia Santos Pérez, coordinadora de la Comisión de Igualdad de Consejo de Rectores “Cuando avanzamos en favor de la Igualdad de Género, no es que avancemos en favor sólo de las mujeres, avanzamos en favor de nuestras comunidades universitarias” (diciembre 15, 2021)
- 31.- Columna de Opinión Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos DEG UFRO: La importancia de la Prevención para erradicar todo tipo de violencias en la Universidad (diciembre 15, 2021)
- 32.- La Dirección de Equidad de Género UFRO, participó de la presentación del Diagnóstico de Situaciones y Relaciones de Discriminación, realizado por la Dirección de Informática Educativa de la Universidad de La Frontera (IIE) (diciembre 21, 2021)
- 33.-Conversatorio realizado por la Dirección de Equidad de Género abordará los desafíos sobre nuevas masculinidades.

## **6.2. Comunicados**

Los comunicados constituyen otro instrumento importante que la Dirección de Equidad de Género, el cual, mediante un mensaje dirigido a toda la comunidad universitaria y comunidad local, expresa el espíritu de la Universidad de La Frontera con relación a sus avances para desarrollar una universidad y una cultura libre de desigualdades, discriminaciones y violencias de género, destacando hitos o procesos relevantes en estas materias.

## **6.3. Publicación Boletín Semestral**

Durante el 2021 se publicaron 2 boletines correspondientes a cada semestre cada uno de ellos, los que pueden ser revisados en profundidad en el sitio web de la Dirección de Equidad de Género, <https://deg.ufro.cl/>, el cual fue puesto en línea operativamente el 04 de mayo de 2021.

## Boletín 1er semestre:

**Entrevista**

**Académico UFRO Leonardo Castillo:**

"Que la acreditación esté supeditada al cumplimiento de la política, no es una sanción, sino que una oportunidad para las universidades"

[VER MÁS](#)

Columna de Opinión  
**#Opinión Bárbara Eytel**

**Avanzando en igualdad de género en la UFRO**

[Ver Más](#)

**Comisión Deliberativa de Equidad de Género, aprueba propuesta de lineamientos estratégicos del proyecto de Política de Género de la Universidad de la Frontera.**

Durante 6 meses la Comisión Deliberativa Triestamental, constituida en marzo de 2021 y coordinada por la Dirección de Equidad de Género de la Universidad, ha realizado un intenso trabajo de elaboración de una propuesta de Política de Género que cohesionara a la comunidad universitaria, buscando en todo el proceso el consenso razonado y respetuoso de la diversidad de visiones y perspectivas en torno al tema.

[Ver Más](#)

**Dirección de Equidad de Género UFRO se reúne con Rectora a cargo de la Comisión de Igualdad del CRUCH.**

Con el fin de conocer el trabajo que se encuentra realizando la Dirección de Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, junto al Consejo Asesor as que la Rectora de la Universidad de Aysén, Mg. Natacha Pinto Acuña, sostuvo distintas reuniones de socialización sobre política de género y sus alcances en las universidades, especialmente en aquellas adscritas al Consejo de Rectores de las Universidades Estatales (CRUCH).

[Ver Más](#)

**Webinar abordó los alcances y desafíos que enfrentan las instituciones de Educación Superior con la publicación de la Ley N°21.369.**

Instancia colaborativa de conversación, que lideraron las universidades de La Frontera (UFRO), Tecnológica Metropolitana (UTEM) y de Aysén (UAYSA).

[Ver Más](#)

**Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género UFRO, cumple seis meses de funcionamiento.**

El Consejo Asesor UFRO será presidido por la directora de Equidad de Género, Bárbara Eytel Pastor y ocho consejeras y consejeros, en representación de los tres estamentos, el Consejo Académico, ATMA, Proequidad, un representante de la Dirección Jurídica, y un representante externo de una institución vinculadas a temáticas de género.

[Ver Más](#)

DIRECCIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

[deg.ufro.cl](http://deg.ufro.cl)

[@direquidad.genero.ufro](#) [@equidadgenero.ufro](#) [@DegUFRO](#) [equidad.genero@ufro.cl](#)

## Boletín 2do semestre:

**Entrevista**

**Antonia Santos Pérez, coordinadora de la Comisión de Igualdad de Consejo de Rectores:**

"Cuando avanzamos en favor de la Igualdad de Género, no es que avancemos en favor sólo de las mujeres, avanzamos en favor de nuestras comunidades universitarias"

[VER MÁS](#)

Columna de Opinión  
**#Opinión Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos DEG UFRO**

**La importancia de la Prevención para erradicar todo tipo de violencias en la Universidad**

[Ver Más](#)

**Directora de Equidad de Género de la UFRO, participó en el IV Encuentro interuniversitario de Estudios de Género.**

La cuarta versión del evento concentró su enfoque en una introspección de las universidades, abordando diversas temáticas sobre la base de diversos enfoques teórico-prácticos, desde una perspectiva situada y descentralizada.

[Ver Más](#)

**Seminario abordó los alcances y desafíos que enfrenta la Universidad de La Frontera con la publicación de la Ley N°21.369**

Instancia colaborativa de conversación fue realizada en conjunto por Gabinete de Rectoría y la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

[Ver Más](#)

**Dirección de Equidad de Género certifica a participantes del taller "Liderazgos en clave de género: Renovando las miradas en tiempos de incertidumbre".**

Más de 30 mujeres líderes de la Universidad de La Frontera se sumaron al coloquio dictado por la reconocida Dra. Lydia Heller, para hablar sobre liderazgo femenino y corresponsabilidad al asumir responsabilidades directivas con perspectiva de género, sin tener que responder o adaptarse al modelo masculino de liderazgos reconocidos socialmente.

[Ver Más](#)

**#UFROCONNECTA: Destacado panel de mujeres participa en diálogo sobre el rol de la Universidad de La Frontera en el desarrollo de una Propuesta de Política de Género.**

Con la presencia del Rector de la Universidad de La Frontera, Dr. Eduardo Habel Weiss y un interesante panel de conversación, se realizó el webinar Mujeres 360°. "El Rol de la Universidad de La Frontera como promotora de la Igualdad de Género en La Araucanía".

[Ver Más](#)

DIRECCIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

[deg.ufro.cl](http://deg.ufro.cl)

[@direquidad.genero.ufro](#) [@equidadgenero.ufro](#) [@DegUFRO](#) [equidad.genero@ufro.cl](#)

## **7. Reflexiones y proyecciones**

### **Coordinación de Atención, Acogida y Seguimiento de Casos**

Desde su conformación, la Coordinación de Acogida y Seguimiento de casos ha realizado la función de ofrecer un espacio de acogida y orientación a las personas de la comunidad universitaria que han vivenciado situaciones relacionadas con el protocolo de actuación. Además, se han realizado actividades de sensibilización y prevención, talleres y conversatorios en distintas temáticas de género y acciones de socialización y difusión del protocolo de actuación. Estas instancias han permitido abrir un espacio de diálogo con quienes componen los distintos estamentos universitarios, ofreciendo la posibilidad de cuestionar estereotipos y roles de género arraigados en nuestra cultura y prácticas institucionales y cotidianas que reproducen y perpetúan las diferentes formas de violencia.

El desafío en esta materia para el año 2022 es la elaboración participativa de un modelo de prevención de acuerdo a los lineamientos que establece la ley 21369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior. Este modelo debiera integrar estrategias que permitan abordar estas materias en diferentes niveles: las relaciones interpersonales, las normativas y las políticas, teniendo como eje central la sensibilización, la prevención y el compromiso de todas las personas de la comunidad universitaria.

Asimismo, se debe construir un modelo de investigación, sanción y reparación que permita abordar y erradicar estas conductas, las que dada su naturaleza constituyen situaciones complejas y dolorosas que tienen un alto impacto en el bienestar de las personas que las vivencian y en los equipos de trabajo y espacios en los que están insertas. Este abordaje requiere la revisión de la actual normativa interna y de la existencia de unidades que puedan abordar de manera especializada estas situaciones, pero particularmente permear a toda la institución de forma transversal. Específicamente, en este 2022 se abordará y revisará el Protocolo de Actuación, de manera participativa, equilibrada y triestamental, perfeccionando los dispositivos institucionales para enfrentar las discriminaciones y violencias de género, en el marco de la legislación vigente, en especial la Ley 21.369.

Finalmente, es loable destacar que, previo a la promulgación de la Ley 21.369, la Universidad crea en 2021 la Coordinación con Procedimientos Disciplinarios, procurando que los distintos procesos se realicen con la celeridad que las personas y nuestra casa de estudios requieren.

### **Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género**

El segundo semestre del año 2021 fue el período en que se gesta esta área con objetivos propios y transversales a la Dirección, de manera que se comenzó recogiendo información desde distintas Unidades y Facultades de la Universidad en torno a la categoría de género, donde se logró dialogar y hacer un planeo de situaciones y necesidades que vinculan a esta temática. De aquí nacieron propuestas para trabajar problematización en torno al género, conceptualización básica y teorización en complemento con la promoción de buenas prácticas que pudiesen suscitarse desde diferentes espacios.

En ese respecto, se realizaron las capacitaciones a funcionarias/os ya descritas, donde la invitación principal fue observar desde una perspectiva crítica si la categoría de género logra o no cruzarse con temáticas trascendentales en la Universidad, si logra o no extrapolarse a las relaciones cotidianas y cómo desde el lugar donde se posiciona cada persona, se puede aportar a una transformación. Estos puntos referenciales en enlace con los materiales dispuestos para las capacitaciones, permitieron también problematizar en torno a la formación, al currículo y trazar ideas para en un futuro, incluir la perspectiva de género de modo sustantivo en el entramado de enfoques necesarios para avanzar hacia el modelo educativo que se quiere lograr y que pone su énfasis en la formación integral de las/os estudiantes.

La idea de estas instancias es también relevar la experiencia como validación epistemológica en la construcción de conocimientos situados en esta materia, de manera que para el 2022 se seguirá ahondando en el abordaje de un eje temático que deviene de los intereses manifestados o de la coyuntura. La idea es aportar con espacios de sensibilización y capacitación que intersecten el género con violencias y otras formas de opresión que se han ido analizando en el continuo de las capacitaciones anteriores. Se abordarán Masculinidades, en consideración de que los hombres de la Universidad son quienes menos participan de las actividades de la Dirección de Equidad de Género. Se fortalecerá el trabajo que se ha estado desarrollando con y para la población LGBTIQ+ y se avanzará en temáticas esenciales de compartir como la interseccionalidad, en tanto herramienta analítica que nos puede conducir a hacer dialogar las proyecciones de una Universidad sustentable, inclusiva, intercultural y con perspectiva de género.

En el ámbito de estudios, se desarrollará el Estudio de Riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la UFRO, el cual complementará el diagnóstico realizado por esta dirección durante el año 2020. A partir de los resultados de este estudio se dará curso a cada uno de los compromisos asociados a la mejora de nuestra intervención, la transversalización de la perspectiva de género, la sensibilización, la construcción de los Modelos de prevención y sanción, proyección del Plan de Igualdad y todo lo necesario para estos fines, que además se contemplan en la ley N°21369.

Para adentrarnos en lo curricular y en la formación, se continuará con las coordinaciones con la Dirección de Desarrollo Docente y Desarrollo Curricular, para así mejorar prácticas docentes teniendo en consideración la perspectiva de género y a observar las mallas curriculares actuales por facultad.

### **Equipo de Política de Género**

El equipo de profesionales de apoyo responsables de la formulación de la Política de Igualdad y Equidad de Género ha desplegado sus funciones durante el año 2020 levantando información necesaria con el fin de sensibilizar y evidenciar distintas formas de brechas, discriminaciones y violencias de género existentes en nuestra casa de Estudios. De esta forma, durante el 2021 se llevó a cabo la construcción participativa y triestamental de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, la que, una vez aprobada por los Cuerpos Colegiados respectivos, se implementará a partir de 2022 mediante un Plan de Igualdad y Equidad de Género.

Dicho Plan será consensuado durante el año 2022 con cada unidad universitaria cuyas funciones se vinculen con los lineamientos estipulados en la Política, generando instancias participativas y de revisión con las diferentes estructuras y/o unidades académicas y administrativas correspondientes.

Por ello, esta Dirección generará y coordinará acciones que, a partir de la evidencia entregada por el Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género y otras fuentes de información oficiales, permitan desarrollar propuestas validadas por las autoridades responsables de las distintas unidades. Estas propuestas permitirán generar normas e instrumentos que hagan efectiva la implementación de la Política y del Plan de Igualdad y Equidad de Género.

### **Área de Comunicaciones**

Esta área se puso en marcha en el segundo semestre de 2021, desarrollando acciones comunicacionales respecto de diferentes iniciativas y procesos institucionales llevados a cabo por las coordinaciones y equipo de profesionales de la Dirección de Equidad Género, situación que continuará realizando el presente año en curso.

En 2022, el área de comunicaciones enfrenta importantes desafíos asociados a las obligaciones de la Universidad de La Frontera, con relación a los requerimientos establecidos por la Ley 21.369 y que deben ser atendidos por las instituciones de educación superior chilenas. Es así como se encuentra el desarrollo de la estrategia comunicacional de difusión del proceso de diseño participativo del Modelo de Prevención y del Modelo de Investigación y Sanción para situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que demanda la Ley. Esto implica el apoyo comunicacional al desarrollo del "Estudio de Riesgo de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género al interior de la UFRO", diagnóstico de metodología mixta de investigación e importante insumo para el diseño de los modelos requeridos en la Ley 21.369.

En segundo lugar, se contempla para el año 2022 la campaña comunicacional para la difusión de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, así como la estrategia comunicacional de la implementación del Plan de Igualdad y Equidad de Género, con el fin de evidenciar en la comunidad universitaria y social los avances de la Universidad de La Frontera, en términos de reducir las brechas de género y erradicar las discriminaciones y violencias de género que ocurren en la Universidad.

### **Reflexiones finales**

De manera paulatina, quienes integran la comunidad universitaria se han ido involucrando en espacios de reflexión sobre temáticas de género, desarrollando en variadas ocasiones un pensamiento crítico con relación a cómo nos relacionamos hombres, mujeres y otras orientaciones sexoafectivas e identidades de género. Para todas estas personas ha constituido una verdadera oportunidad de aprendizaje, con el fin de construir conjuntamente los modos de avanzar hacia una universidad libre de brechas, discriminaciones y violencias de género. Funcionarias académicas, funcionarias administrativas y estudiantes anhelan experimentar cómo progresivamente las relaciones de género puedan ser sustentadas por el compromiso de una comunidad universitaria



más atenta y proactiva a las formas de resguardar y promover la dignidad de las personas y el respeto de sus derechos fundamentales.

En este 2022, como se mencionó anteriormente, están en curso grandes desafíos. Uno de ellos es materializar lo declarado en la Política de Igualdad y Equidad Género, en términos de operacionalizar sus lineamientos estratégicos en la forma de medidas concretas implementadas bajo la responsabilidad de todas las instancias y estructuras de la institución universitaria. Estas medidas, asociadas a los lineamientos estratégicos de la Política, distribuidas en una línea de tiempo, con agentes responsables e indicadores de resultados, conforman el Plan de Igualdad y Equidad de Género actualmente en elaboración.

Por otro lado, en el marco de implementación la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, las discriminaciones y violencias de género en instituciones de educación superior, la Universidad de La Frontera se encuentra en las puertas de iniciar en 2022 un proceso participativo, paritario y triestamental de elaboración del *Modelo de Prevención* y del *Modelo de Investigación, Sanción y Reparación* en situaciones de agresión y discriminación de género. Con base al Estudio de Factores de Riesgo de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género, ambos Modelos permitirán, bajo este nuevo marco normativo e institucional, enfrentar con mayor eficacia la vulneración de derechos en el ámbito de relaciones laborales, académicas y estudiantiles.

Además, la reciente apertura de una línea de trabajo centrada en las masculinidades permitirá trabajar con los hombres de los tres estamentos universitarios y directivos, respecto de la forma en que se vivencia la propia masculinidad y acerca de la responsabilidad que tienen en la ocurrencia de situaciones de discriminación y violencia de género.

Finalmente, la aprobación en 2022 del procedimiento para el uso de nombre social es un gran avance institucional, en términos de reconocimiento de otras identidades de género y de la dignidad de la persona humana.

Desde esta perspectiva, la Universidad de La Frontera se encuentra realizando importantes esfuerzos para avanzar hacia una equidad e igualdad género en los espacios universitarios y también frente a otras formas de desigualdad, violencia y discriminación. Se avecinan desafíos de variada complejidad. Y como comunidad universitaria estamos convocados a cambiar nuestra forma de relacionarnos como personas, como colectivo y en el nivel institucional. En tal sentido, la presente Memoria 2021 nos invita a transformar aquellos paradigmas que no nos han permitido a mujeres y hombres desarrollarnos con plenitud y dignidad. En definitiva, nos convoca a construir, efectivamente, una Universidad de La Frontera comprometida con la eliminación de la desigualdad histórica entre mujeres, hombres y otras identidades de género.