



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO

Memoria Anual 2022

Presentación. 4

Capítulo I.- Sobre la Dirección de Equidad de Género..... 6

Capítulo II.- Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera.. 12

Capítulo III.- Articulación y Vinculación con el Medio.....21

Capítulo IV.- Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género 27

Capítulo V.- Proyecto RED STEM..... 36

Capítulo VI.- Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos 40

Capítulo VII.- De las Comunicaciones de la Dirección..... 65

Capítulo VIII.- Desafíos para el 2023 76

Capítulo IX.- Referencias 78

Presentación

La educación cumple una función esencial, transformadora y de empoderamiento en la promoción de los derechos humanos de todas las personas y constituye un camino fundamental para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Es por ello que, consciente del rol que la Universidad de La Frontera cumple en ese desafío, el Rector Eduardo Hebel ha asumido el compromiso permanente de avanzar y fortalecer todas aquellas acciones y medidas que permitan cumplir con ese anhelo.

Efectivamente, la normativa internacional y nacional, las políticas públicas y los movimientos de mujeres en Chile y el mundo han ido guiando el quehacer de las instituciones, interpellándonos a actuar con celeridad y justicia para lograr la igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer y su protocolo facultativo, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) - en particular el ODS 5- constituyen instrumentos con los cuales nuestro país se ha comprometido y a los cuales como UFRO aportaremos con convicción.

Como Universidad nos estamos preparando para el nuevo proceso de acreditación institucional que dispone la Ley N° 20.129 que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad. A ello se suma la incorporación del criterio y estándar de calidad dispuesto por la Comisión Nacional de Acreditación, CNA, denominado “Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión” (Criterio 7). Ello da cuenta de que la equidad de género es un elemento fundamental al observar la calidad de nuestra Universidad. Si nos comprometemos transversalmente, nos consolidaremos en el lugar de excelencia en el cual nos encontramos.

Así también, hemos ido respondiendo en tiempo y forma a los requerimientos de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en educación superior. En ese sentido, nuestro compromiso es y será establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que de nuestra comunidad, sin importar su sexo, género, identidad, orientación sexual y expresión de género.

Hemos avanzado en el desafío de instalar la perspectiva de género en la gestión universitaria, la docencia de pre y postgrado, la investigación, la vinculación con el medio, dando también valor a los aportes de las mujeres en todos los espacios de la vida universitaria. También nos hemos comprometido y hemos avanzado en que las y los profesionales que se forman en nuestra Universidad tengan las herramientas para enfrentar las desigualdades de género y que las puedan abordar desde lo laboral, lo ético y lo humano.

En este documento institucional, la tercera memoria anual de la Dirección de Equidad de Género, se da cuenta de los avances en materia de igualdad y equidad de género en la Universidad durante el año 2022, reflexionando sobre ello e invitándonos a continuar con el compromiso para lograr la igualdad y la equidad en todos los ámbitos de la vida **universitaria**.

Como Dirección continuaremos profundizando el trabajo que hemos realizado en estos 4 años junto a la diversidad de integrantes que componen esta comunidad universitaria, relevando la

importancia que tienen todas sus voces para que la Universidad de La Frontera sea líder en las transformaciones sociales que requieren nuestra región y nuestro país. Les invitamos a buscar este horizonte de igualdad y equidad de género, lo que nos hará personas más plenas y felices, en nuestros estudios y trabajos. Sólo así podremos construir, efectivamente, una Universidad de La Frontera comprometida con la eliminación de la desigualdad de género.

Dra (c) Bárbara Eytel Pastor
Directora de Equidad de Género
Universidad de La Frontera

CAPÍTULO I

SOBRE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

I.- Equipo de trabajo de la Dirección de Equidad de Género.

La Dirección de Equidad de Género (en adelante DEG) es una unidad 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 y avanzar en la promoción de buenas prácticas destinadas a alcanzar la equidad de género, en todas las áreas del quehacer universitario (Res. Ex. 0813, 2019).

1.1.1.- Funciones de la Dirección de Equidad de Género

- Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, políticas, planes, normativas y medidas orientadas al fortalecimiento de la institucionalidad para alcanzar la equidad de género en la Universidad de La Frontera. Implementar, monitorear y evaluar el cumplimiento de la Política de Equidad de Género en las distintas áreas del quehacer universitario para garantizar su mejora continua.
- Promover, en coordinación con las macro unidades respectivas, la formación, capacitación y sensibilización de todos los integrantes de la comunidad universitaria en su deber de respetar los valores de igualdad; así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y la equidad de trato entre hombres y mujeres con independencia de su orientación sexual o identidad y expresión de género.
- Concertar, en acuerdo con los Equipos Directivos de cada Facultad, la creación de unidades de género para facilitar la coordinación e implementación de protocolos y acciones tendientes a la sensibilización, formación, capacitación, extensión y desarrollo continuo de actividades en todas las materias asociadas al tema.
- Propiciar, a través de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género, en coordinación con las unidades institucionales que corresponda, la producción de conocimiento; así como la implementación de actividades y contenidos académicos en docencia de pre y postgrado, investigación, vinculación y extensión, con perspectiva de equidad de género.
- Elaborar, a través de su Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género, diagnósticos e informes para la definición de planes de acción orientados a alcanzar la equidad de género en las distintas áreas del quehacer universitario (recursos humanos y personales, docencia de pre y postgrado, investigación y vinculación con el medio).
- Avanzar en la implementación, sensibilización, socialización, difusión y formación sobre las actuaciones para prevenir y enfrentar situaciones de acoso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de La Frontera y sus materias correspondientes al interior de la comunidad universitaria, con el propósito de promover las buenas prácticas y prevenir la discriminación arbitraria y violencia sexual y de género entre sus miembros.

- Gestionar, a través de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, la asistencia, orientación, acompañamiento, derivación y seguimiento de procesos (cuando corresponda), a los miembros de la comunidad universitaria frente a los episodios de discriminación arbitraria, violencia sexual o de género de los que puedan ser objeto en el contexto universitario.
- Supervisar el estado de tramitación y resultados de los procedimientos disciplinarios sustanciados en la comunidad universitaria, asociados a causas de acoso sexual u otras conductas de violencia de género, con el debido resguardo de las atribuciones y normativas que determinen dichas materias; velando por el justo proceso.
- Promover políticas y medidas de corresponsabilidad social que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral y estudiantil de los miembros de la comunidad universitaria, para aportar a la superación de las brechas de género y promover un cambio de cultura.
- Representar a la Universidad de La Frontera en las instancias formales e institucionales, internas y externas vinculadas a los temas de equidad de género.
- Disponer por resolución de la Dirección, la creación de comisiones técnicas transitorias para tareas específicas vinculadas a las funciones de la Dirección o cualquiera de sus unidades de gestión, en el contexto del aseguramiento de la transversalización del enfoque, la política y protocolos específicos definidos institucionalmente en materia de género.
- Priorizar las funciones específicas de las Coordinaciones y Unidades dependientes de la Dirección de Equidad de Género, en concordancia con los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional.
- Promover la formación de redes de colaboración internas, externas y convenios orientados al fortalecimiento del enfoque de género en la Universidad de La Frontera.
- Acordar, en conjunto con los miembros del Consejo Asesor, las normas de constitución y funcionamiento de dicho órgano.
- Otras, que consagre la normativa universitaria, asociadas a la Política de Género y que le delegue la Rectoría.

1.1.2.- Definición de las estructuras, unidades y programas que componen la DEG

A.- Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género (CEODM)

La CEODM 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, 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 la transversalización del enfoque de género para la Planificación Estratégica Institucional.

B.- Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos (CASC)

La CASC 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 los miembros de 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.

C.- Proyecto RED STEM

Este Proyecto RED 21996 es ejecutado en conjunto con las Universidades Estatales de la Zona Sur Austral (Universidad de La Frontera, Universidad de Los Lagos, Universidad de Aysén, Universidad de Magallanes). Tiene como objetivo la elaboración de una propuesta universitaria como plan piloto que permita potenciar la participación de mujeres en áreas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) y su vinculación al desarrollo regional e innovación tecnológica en la macrozona sur austral, a través del diseño e implementación de un modelo de articulación que relacione los procesos de acceso, formación, investigación, desarrollo académico e inserción laboral con pertinencia territorial que contribuya a I+D+i+e.

D.- Comunicaciones

El área de Comunicaciones es la encargada de difundir, informar y comunicar las actividades de la Dirección de Equidad de Género.

1.2.- Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género

Este Consejo es un organismo fundado en la instalación de la Política de Igualdad y Equidad de Género y, en la puesta en marcha de mecanismos de prevención del maltrato, el acoso sexual y la discriminación arbitraria al interior de la comunidad universitaria, con respeto de la norma del derecho público circunscribiendo todo procedimiento en la Universidad de La Frontera. Las o los integrantes del Consejo gozan de autonomía en el ámbito referido a la función que cumplen en él y, en particular, en relación a las opiniones que se expresen en el ámbito de la deliberación de las materias sometidas a su consideración. Este organismo, junto con la Dirección, acuerdan las normas de constitución y funcionamiento interno, el que especifica el quórum para constituirse y sancionar acuerdos. Cada miembro que asume este Consejo firma

un acuerdo de confidencialidad como requisito fundamental para el ejercicio de su función.

Los integrantes de esta instancia consultiva son elegidos cada dos años y durante el período marzo 2021 – marzo 2023 estuvo conformado por las siguientes personas:

<ul style="list-style-type: none">● Leticia Barrientos Díaz Estamento Académico leticia.barrientos@ufrontera.cl	<ul style="list-style-type: none">● Elizabeth Yáñez Solorza Representante Mujeres Proequidad elizabeth.yanez@ufrontera.cl
<ul style="list-style-type: none">● Alen Loncon Vera Estamento Estudiantil a.loncon01@ufromail.cl	<ul style="list-style-type: none">● Ruth Aedo San Martín Representante Dirección Jurídica ruth.aedo@ufrontera.cl
<ul style="list-style-type: none">● Mireya Palavecinos Tapia Representante Consejo Académico mireya.palavecinos@ufrontera.cl	<ul style="list-style-type: none">● Nicole Drouilly Yurich Representante de ATMA nicole.drouilly@ufrontera.cl
<ul style="list-style-type: none">● Bárbara Eytel Pastor. Directora de Equidad de Género UFRO barbara.eytel@ufrontera.cl	<ul style="list-style-type: none">● Federico Aguirre Madrid Representante Institución externa. (INDH) faguirre@indh.cl

1.3.- Sesiones Consejo Asesor año 2022

Durante el año 2022 se realizaron **3 sesiones** ordinarias del Consejo en los meses de marzo, julio y noviembre. Los acuerdos y acciones realizadas se describen a continuación:

A.- Primera sesión marzo 2022:

DEG informó que en marzo se incorporaron dos abogadas a la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios, las cuales verán los sumarios relacionados al Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria (Res. Ex 1141 del 07 de mayo del 2019).

Se informó que la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos ha realizado 30 talleres en el periodo de marzo a abril 2022, a estudiantes de las carreras de Pedagogía principalmente.

Se informó del trabajo coordinado con la División de Prevención de Riesgos, al participar de las Inducciones a los nuevos funcionarios entregando información sobre el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria y la DEG.

Desde el punto de vista comunicacional e informativo se informa que se realizarán 4 boletines informativos anuales dirigidos a toda la comunidad universitaria.

B.- Segunda sesión julio de 2022:

Se recibieron comentarios respecto a la Memoria 2021 y además de ello se presentó información relevante para la gestión e institucionalización de la igualdad de género en la Universidad, específicamente:

- Se mostró el trabajo realizado para la implementación de la plataforma de denuncia en línea, que se encuentra en <https://intranet.ufro.cl/index.php>
- Se informó respecto a la aprobación mediante Resolución Exenta N° 1073, del 27 de abril de 2022 del procedimiento de uso de nombre social para personas trans de la Universidad de La Frontera.
- Se informó de la realización del Curso de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en contra de la Mujer, actividad realizada en conjunto con el Centro de la Mujer de Temuco y la DEG.
- Se informó que con fecha 14 de julio de 2022 se inauguró la primera sala de lactancia materna, para hijos e hijas de los miembros de la comunidad universitaria.

C.- Tercera sesión noviembre de 2022:

Se aprueba la Memoria 2021 y se acuerda dejarla disponible para consulta en la página web de la DEG. Asimismo, se informa lo siguiente:

- El trabajo con algunas facultades en los procesos de autoevaluación de algunas carreras, para incorporar la perspectiva de género.
- Se informó sobre el trabajo del Proyecto Red STEM “Plan piloto para potenciar la participación de mujeres científicas en áreas STEM en el desarrollo regional y en innovación tecnológica en la macrozona sur austral (Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes) que se encontraba en la etapa de conformación e implementación de las mesas de trabajo sistema educativo y productivo y de la Red de Académicas UFRO.
- Se presentaron los avances en la implementación de la Ley 21.369, en particular la estrategia comunicacional y el modelo de prevención.
- Se informó de la aprobación de la Política de Igualdad y Equidad de Género y se anunció para el año 2023 la elaboración del Plan de Igualdad, el cual materializa la Política de Igualdad y Equidad de Género, aprobada según la Res. Ex. 2340/2022 del 14 de septiembre del año 2022.

CAPÍTULO II

Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera

II.- Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera

Luego de un proceso participativo, triestamental y que aseguró paridad de género, la propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género ingresó a los Cuerpos Colegiados de la Universidad. El acuerdo de la H. Junta Directiva en sesión extraordinaria N° 226 del 13 de septiembre de 2022, previo informe favorable del Consejo Académico en sesión extraordinaria N°282 de fecha 15 de diciembre de 2021, aprobó la Política de Igualdad y Equidad de Género.

2.1.- Compromisos de la Universidad para alcanzar el objetivo de la Política de Igualdad y Equidad de Género

A.- Incorporar de manera transversal los principios de igualdad y equidad de género en las prácticas y estructuras institucionales que organizan la vida universitaria.

B.- Desarrollar investigación, docencia de pregrado y postgrado, vinculación con el medio y transferencia de conocimiento incorporando la perspectiva de género y/o criterios de género.

C.- Incorporar en la orgánica institucional la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, laboral, estudiantil y académica, determinación que no podrá afectar el respeto de los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad universitaria, especialmente su derecho a la intimidad, la vida privada y la honra.

D.- Incorporar los criterios de género en las condiciones académicas y laborales de acceso, permanencia y egreso de la Universidad.

E.- Impulsar la representación de género equilibrada en las estructuras académicas y administrativas y en los órganos unipersonales y colegiados de toma de decisiones de la Universidad.

F.- Desarrollar una perspectiva intercultural de género en la Universidad, con especial consideración al Pueblo Mapuche.

G.- Prevenir, erradicar y sancionar las distintas formas de violencia y discriminación de género en la Universidad, dentro de las cuales se considera el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

H.- Desarrollar acciones de capacitación a los integrantes de la comunidad universitaria sobre cuestiones de género y sobre las repercusiones de las conductas con sesgo de género.

Desde el diseño de la metodología de elaboración de la Política de Género (2021), se consideraron criterios democráticos de inclusión y diversidad para su construcción, con el fin de reflejar el conjunto de demandas, intereses y valores presentes en los tres estamentos de la comunidad universitaria. Una vez elaborada y consensuada por la comisión deliberativa, que fue integrada por 36 representantes de estructuras y organizaciones de la universidad, fue socializada en un proceso participativo de consulta en la que participaron 108 personas de la comunidad universitaria. El proceso de construcción contó con la participación y el trabajo del Consejo Asesor como parte de la Comisión deliberativa de acuerdo a lo establecido en sus funciones y cuyo rol será imprescindible en el seguimiento y observación de la normativa.

Esta política fue construida de forma participativa, asegurando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos.

Finalmente, conforme establece la **Resolución Exenta N°2340**, se aprueba la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera el **14 de septiembre de 2022**.

2.2.- Objetivo de la Política de Igualdad y Equidad de Género UFRO.

El objetivo general de la Política es: “establecer orientaciones estratégicas y directrices que permitan alcanzar una cultura de igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la gestión y actividad universitaria, con el fin de construir una universidad libre de exclusiones, discriminaciones, violencias y brechas de género, en el marco del respeto de los derechos fundamentales de las personas que integran la Universidad de La Frontera, con independencia de su estamento y calidad contractual y dar cumplimiento a lo requerido por el artículo 3 de la Ley 21.369 en cuanto a que la Universidad deberá contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género”.

2.3.- De los Principios y Enfoques de la Política.

Los principios de la Política de Igualdad y Equidad de Género son los siguientes: igualdad de género; equidad de género; transversalidad de género; reconocimiento de las identidades de género, orientaciones sexoafectivas y expresiones de género; corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica, estudiantil, laboral y de otros ámbitos de la vida de las personas; participación equilibrada y protegida con perspectiva de género; no discriminación y violencia de género. Todos ellos regidos bajo los enfoques de derechos humanos, interculturalidad e inclusión. La Política UFRO define los conceptos de la siguiente forma:

A.- Derechos Humanos: Enfoque que plantea que todas las personas tienen derecho a gozar plenamente de sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, especialmente aquellas que han sido objeto de mayor marginación, exclusión y discriminación, tales como las mujeres en su más amplia diversidad e integrantes de las disidencias y diversidades sexuales.

B.- Igualdad de género: Es el goce y ejercicio efectivo, igualitario y sustantivo de las libertades fundamentales de las personas, indistintamente de su sexo, género, identidad y expresión de género y orientación sexoafectiva, con pertinencia cultural y respeto a credos, cosmovisiones y posturas ideológicas, sin imposición de intereses particulares, garantizando y resguardando las condiciones para el acceso y el desarrollo integral de la vida universitaria, de personas y sus diversidades, mujeres y del ser mujeres mapuche.

C.- Equidad de género: Es la actuación con justicia en la distribución de los medios que aseguren institucionalmente la igualdad de oportunidades y de resultados en el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, hombres y otras identidades y expresiones de género. Ello implica la valoración de las capacidades, reconociendo diferencias y/o desigualdades en las condiciones de acceso y desarrollo.

D.- Transversalidad de género: Enfoque que insta la perspectiva de género en distintos niveles, dimensiones, áreas, prácticas y quehaceres de la vida de quienes integran la comunidad universitaria, por medio de directrices y estrategias que fomenten

transversalmente una cultura de respeto a los derechos de igualdad y equidad de género, buen trato, valoración, inclusión, justicia social y pluralismo cultural, entre otros.

E.- Reconocimiento de las identidades de género, orientaciones sexoafectivas y expresiones de género: Es el reconocimiento y respeto de las diversas orientaciones sexoafectivas y de género, fomentando la dignidad, integración, validación y legitimación social e institucional de todas y cada una de las personas de la comunidad universitaria, en todas las relaciones laborales, académicas y estudiantiles.

F.- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica y laboral: Es reconocer la existencia de responsabilidades y actividades personales, familiares, domésticas y socioculturales coexistentes con la actividad laboral, académica y estudiantil, y la necesidad de desarrollarlas sin estereotipos de género, equiparando el uso del tiempo para lograr una distribución más equitativa de las actividades entre las personas. Con todo, una organización del trabajo que promueva y apoye la conciliación de las actividades señaladas precedentemente con las tareas universitarias, a fin de promover una óptima calidad de vida.

G.- Participación equilibrada y protegida con perspectiva de género: Es la promoción de la participación equilibrada, informada, protegida y sin estereotipos de género, de todas las personas en todos los ámbitos de la Universidad, posiciones de poder y toma de decisiones, promoviendo el respeto y apertura de los espacios de liderazgo y participación política a las mujeres en su más amplia diversidad, en particular, las mujeres mapuche, disidencias y diversidades sexuales en los estamentos que integran la comunidad universitaria.

H.- No discriminación y no violencia de género: Es la comprensión de que todas las personas de la comunidad universitaria son iguales en dignidad y derechos, lo que implica estudiar, trabajar y desarrollarse en espacios libres de violencias y discriminaciones de género. Ello puede intersectarse además con pertenencia a pueblos originarios, nacionalidad, estado civil, edad, situación familiar, particularidades o eventos del ciclo vital, situación de discapacidad, cosmovisión, concepciones políticas, credos espirituales y religiosos, apariencia personal, y cualquier otra característica o condición individual o colectiva.

I.- Interculturalidad: Enfoque que reconoce y respeta, en su sentido más amplio, las diversas culturas, especialmente la del Pueblo Mapuche, atendida su interacción con la Universidad y el territorio. Lo anterior, implica la legitimación de las diferentes formas y manifestaciones de ser mujer, hombre y otras identidades de género de cada cultura, a partir de las vivencias e historias desarrolladas al interior de los colectivos culturales, sin estereotipos, con el fin de eliminar las asimetrías de poder y discriminación interseccional.

J.- Inclusión: Enfoque que reconoce y considera igualmente a las personas en la incorporación y desarrollo laboral, académico y estudiantil, así como su inserción y sentido de pertenencia en la comunidad universitaria, sin distinción de sexo, género, discapacidad, edad, pertenencia a pueblos originarios, culturas, cosmovisiones y credos, posición económica y política u otra condición, en un proceso permanente de identificación y minimización de las barreras para el aprendizaje y la participación, respetando las diversidades y el valor y dignidad de la persona humana.

2.4.- De las Directrices y Lineamientos Estratégicos para la Igualdad y Equidad de Género

A.- Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Universitaria

La Universidad de La Frontera resguarda la perspectiva de género como criterio de calidad en el desarrollo y funcionamiento institucional, considerando fundamental para estos efectos, la incorporación de este criterio en la gestión universitaria, normas internas, actividades de capacitación y formación y en toda instancia académica o administrativa que se desarrolle en el ámbito universitario.

Para la toma de decisiones institucionales pertinentes en las áreas de gestión y académicas referidas en el párrafo precedente, se requerirá de la información científica actualizada, valoración de experiencias nacionales e internacionales, entre otras, así como también de la generación de alianzas formales internas y externas, que tributen al diseño de implementación de todas las políticas y planes institucionales con perspectiva de género.

En coherencia con la necesidad de instalar progresivamente esta perspectiva en las actividades formativas, se generarán instancias que permitan la revisión y reformulación de procesos e instrumentos, de considerarse necesario y pertinente. Además, se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, valorando y visibilizando la investigación con perspectiva de género que desarrollan las distintas personas y unidades en la Universidad, impulsando estudios de género, líneas de investigación con perspectiva de género y estimulando la investigación que realizan mujeres y personas de otras identidades y expresiones de género.

Reconociendo que la vinculación con el medio es fundamental, tanto para la comunidad universitaria como para el territorio, se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en todas las instancias necesarias y pertinentes. A su vez, se promoverá el reconocimiento y valoración de la diversidad de personas, expresiones socioculturales de género, movimientos, agrupaciones, comunidades y organizaciones sociales del territorio, entre otras.

B.- Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar, Académica, Estudiantil y Laboral

La Universidad valora las actividades asociadas a la crianza y cuidado de personas, entendiendo que ellas son fundamentales para la vida en sociedad y, en lo particular, para el pleno desarrollo físico, psicológico y emocional de funcionarias/os y estudiantes.

Por ello, se fomentará la corresponsabilidad sin estereotipos de género en los diversos ámbitos de la vida de los integrantes de la comunidad universitaria, incentivando a todas las personas su desarrollo pleno en los espacios personales, familiares y laborales. Ello implica considerar las etapas del ciclo vital, situación de discapacidad, pertenencia a pueblos originarios y otras culturas, así como otras condiciones de similar naturaleza.

Atendido lo anterior, se fomentará la sana convivencia de toda la comunidad universitaria, sin exclusión de género u otra índole, a través de la implementación de espacios e infraestructura adecuada, a objeto de propender al reconocimiento simbólico y efectivo con perspectiva de

género en los espacios institucionales.

C.- Condiciones Laborales con Perspectiva de Género

La Universidad incorporará la dimensión de género en los perfiles de cargo, procesos de reclutamiento y selección de personal en concursos administrativos y académicos, entre otros, a fin de cautelar la igualdad de oportunidades y condiciones.

Se implementarán medidas de acción afirmativa para aquellos cargos y programas de estudio donde haya predominio de un género sobre otro, con el fin de avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres, hombres y diversidades de género en diferentes instancias institucionales.

Se impulsará un desarrollo laboral con perspectiva de género, que incluya la sensibilización y capacitación en las diferentes etapas de la vida laboral, con énfasis en el reconocimiento y valoración de la diversidad y el buen trato entre las personas, así como en la promoción de la igualdad de oportunidades y resultados.

Se incorporará, de manera transversal, la perspectiva de género en la carrera funcionaria y jerarquización académica.

Se impulsará la formación y especialización en perspectiva de género para liderazgos académicos, docentes, profesionales y administrativos.

Se implementarán estrategias de preparación con perspectiva de género para el egreso laboral, académico y administrativo, ya sea por jubilación, procesos del ciclo vital o desvinculación temporal o definitiva, que incluyan acciones de asistencia, apoyo y orientación para el término de la actividad universitaria y, según sea el caso, su reinserción o revinculación con la Universidad, lo cual incluye medidas y mecanismos de apoyo para quienes se encuentran en periodo pre y postnatal.

Asimismo, se desarrollarán estrategias de apoyo para la inserción laboral y vinculación con la Universidad para estudiantes que hayan finalizado sus programas de estudio, todos ellos con perspectiva de género.

D.- Participación, Liderazgo y Gobierno Universitario con Perspectiva de Género

La Universidad reconoce la participación y liderazgo de las personas que integran la comunidad universitaria, fomentando la participación equilibrada, paritaria, informada, transparente, protegida y en igualdad de condiciones, en todos los cargos de autoridad, representación oficial y de cuerpos colegiados, equipos, comisiones y comités de trabajo, entre otros, sin discriminación por identidad de género, expresión de género y/o orientación sexoafectiva.

Se promoverá el ejercicio real y democrático de la participación triestamental, cuando corresponda, con perspectiva de género, protegiendo la autonomía y libertad de expresión, sin generar ello riesgo o desmedro de la situación laboral funcionaria o estudiantil.

En concordancia con lo anterior, se garantizará el respeto y protección de los tiempos establecidos institucionalmente para las actividades universitarias, teniendo en cuenta las

condiciones personales, de salud y familiares. Considerando, a su vez, las circunstancias o situaciones particulares asociadas al ciclo vital de las personas, las cuales deben ser conciliadas con las actividades de participación en instancias de toma de decisiones.

La participación en instancias relativas a procesos institucionales será valorada en la trayectoria o carrera laboral y estudiantil, por medio de reconocimientos simbólicos, económicos y materiales, cuando corresponda.

E.- Género, Pueblos Originarios e Interculturalidad

La Universidad reconoce que el respeto y legitimación de las formas culturales y manifestaciones de ser mujer, hombre y otras identidades de género, implica transversalizar una perspectiva intercultural de género en la cultura organizacional, tanto en sus estructuras como estamentos. Para estos efectos, se promoverá una perspectiva intercultural de género en los procesos formativos, que permita el fortalecimiento de saberes, conocimientos y prácticas culturales. Estos procesos fomentarán el diálogo respetuoso con liderazgos, representantes y autoridades tradicionales del Pueblo Mapuche y de otros pueblos originarios y culturas, promoviendo la investigación de carácter intercultural sobre género, reconociendo y respetando las culturas originarias, cuando las personas, conocimientos y saberes sean destinatarios de estos procesos.

La Universidad generará instancias de sensibilización, inducción, capacitación y formación que permitan visibilizar y erradicar las desigualdades y discriminaciones interseccionales que viven y han vivido las mujeres mapuche, personas de otras identidades culturales de género y nacionalidades, desarrollando competencias interculturales de género. Asimismo, se promoverá y fortalecerá la representatividad con perspectiva intercultural de género en los espacios de participación y liderazgo político, social y cultural, entre otros, dentro de la comunidad universitaria, en todos los niveles, incluyendo ámbitos de mayor jerarquía de decisión institucional.

Además, se incorporarán instancias triestamentales de diálogo intercultural permanentes sobre temáticas de género que aborden la diversidad de perspectivas y experiencias estudiantiles, administrativas y académicas al interior de la Universidad, con el fin de difundir los conocimientos, saberes y prácticas culturales, enfatizando aquellas llevadas a cabo por mujeres mapuche y de otros pueblos originarios, nacionalidades y culturas.

F.- Universidad Libre de Discriminaciones y Violencias de Género

La Universidad comprende que la prevención y la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, dentro de las cuales se comprenden el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, son fundamentales para el desarrollo pleno y sana convivencia de todas las personas y comunidades.

Es por ello que, entendiendo el valor que tienen los procesos formativos y educativos, se desarrollarán instancias y estrategias permanentes que permitan prevenir, abordar y erradicar las diferentes formas de discriminación y violencia de género, entregando además las condiciones que permitan a la comunidad universitaria participar de instancias que promuevan el buen trato, la valoración y reconocimiento de las diversidades culturales y de género.

La prevención, acogida, acompañamiento, reeducación, actuación y sanción serán abordadas desde modelos y protocolos construidos y evaluados participativa y triestamentalmente.

Se promoverán estrategias para el bienestar y protección de las personas y comunidades universitarias que hayan vivenciado situaciones de discriminación y/o violencias de género, a través de un modelo de reparación.

Se desarrollarán ambientes físicos seguros y protectores, con el fin de erradicar los prejuicios, discriminaciones, agresiones y violencias de género, en todos los espacios de encuentro y convivencia universitaria.

Se promoverá el reconocimiento y visibilización de las desigualdades, discriminaciones, desventajas y exclusiones que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales, como el género, la cultura, clase social, entre otros, que afecta el crecimiento y desarrollo de las personas, favoreciendo la participación y empoderamiento en la comunidad universitaria de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

CAPÍTULO III

Articulación y Vinculación con el Medio

III.- Articulación y vinculación con instancias externas e internas

La Dirección de Equidad de Género busca promover, a través de todas sus coordinaciones, acciones de vinculación para la difusión y socialización del enfoque de género y el fortalecimiento de sus redes entre la Universidad y su entorno relevante, con el fin de mejorar el desempeño de las funciones institucionales de docencia, de investigación y de contribuir al mismo tiempo, al desarrollo sostenible del territorio de La Araucanía y del país. En ese contexto, la DEG interactuó de forma simbiótica articulando vínculos fundamentales que le permitieron desarrollar actividades pertinentes en el entorno universitario y con los contextos territoriales.

3.1 Participación en la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH) y de Directoras de Género de Universidades del CUECH

Esta comisión conformada en el año 2018 tiene como misión promover el fortalecimiento de la transversalización de género en las universidades del CRUCH a través de elaboración de propuestas, evaluación y seguimiento de políticas y planes de igualdad de género en las universidades de todas las regiones del país, en coordinación con otros organismos del Estado; y la vinculación del CRUCH en redes internacionales de educación superior en el ámbito de las políticas de igualdad de género (CRUCH, s.f).

La Dirección de Equidad de Género, de acuerdo a sus funciones, representa a la Universidad de La Frontera en las instancias formales e institucionales, internas y externas, vinculadas a los temas de equidad de género. Es así como la Directora de Equidad de Género, Bárbara Eytel Pastor, participó activamente en la Comisión de Igualdad de Género de las Universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH), instancia en que forma parte de su Comisión Ejecutiva. Esta Comisión ha conformado tres grupos de trabajo: erradicación de las violencias y discriminaciones de género, institucionalidad y formación.

La DEG participó de forma permanente - a través de equipo CASC- en el eje de erradicación de violencia de género. Este eje elaboró el libro “Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en el contexto universitario”, el cual se encuentra a disposición en la web del Consejo de Rectoras y Rectores de Chile, www.consejoderectores.cl. Este insumo fue presentado en mayo del año 2022 y recogió la experiencia desarrollada por el conjunto de universidades pertenecientes al CRUCH, contribuyendo también a complejizar la mirada hacia la comprensión de la violencia de género en los contextos universitarios. El documento también entregó recomendaciones para la intervención coordinada de los casos de violencias y discriminaciones de género, invitando a toda la comunidad universitaria a comprometerse en su erradicación. El libro fue presentado por Dra. Verónica Figueroa, subsecretaria de Educación Superior; Mg. Natacha Pino, rectora de la Universidad de Aysén; Dra. Antonia Santos, coordinadora de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH; Mg. Angélica Marín, secretaria ejecutiva de la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE y coordinadora del Eje de Erradicación de Violencia de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH y Noemí Quintana, presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Santiago, actividad que convocó a todas las universidades del CRUCH.

Además, la Comisión elaboró el documento “Lineamientos para establecer una Política de igualdad de género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores” que fue presentado en agosto de 2022 en el marco de la implementación de la Ley 21.369 con el

objetivo de entregar orientaciones para aquellas universidades que no habían diseñado sus políticas o se encuentran en proceso de diseño, ya que orienta y define para cada uno de los ejes de acción estrategias y acciones posibles; y, para aquellas instituciones que las habían diseñado e implementado, pero que requerían algún tipo de actualización, por cuanto se construyeron en base a la experiencia de las propias universidades, a nivel nacional e internacional. Este texto se encuentra disponible en <https://www.consejodirectores.cl/comisiones-cruch/comision-de-igualdad-de-genero/documentos/>

En enero del año 2022 se efectuó de manera virtual el Tercer Encuentro Nacional de equipos de acogida de casos de violencia de género que tuvo por objetivo generar un espacio de reflexión y colaboración entre profesionales de las diferentes universidades, así como también se recibieron aportes para la construcción del **Modelo Caleidoscopio**. En la oportunidad participaron equipos de las 30 universidades que pertenecen al CRUCH.

Por otra parte, y en el marco del **fortalecimiento de las universidades estatales**, surgió el **Proyecto Ethos**, que promueve una reflexión profunda acerca del sello identitario de las 18 instituciones que conforman este sistema. En la primera etapa de este proyecto se abordaron diversos compromisos en relación a temáticas de género. En ese sentido, el año 2022 se presentó el **primer diagnóstico de brechas de género en el SUE** y además, durante todo el segundo semestre se desarrolló la campaña comunicacional **por la Igualdad de Género y No Discriminación**, con el objetivo de fortalecer el principio de no discriminación e igualdad de género como rasgo identitario del Sistema de Universidades Estatales Chilenas. A partir de esta campaña se implementó el sitio <https://genero.uestatales.cl/> que contiene información sobre la labor de las universidades estatales; se realizaron entrevistas en vivo por las plataformas de redes sociales de las universidades participantes para conversar sobre proyectos de ley que aborden el ámbito de la conciliación con corresponsabilidad en las Universidades Estatales. Esta campaña tuvo un posicionamiento en medios masivos, locales y universitarios. Otro de los compromisos asociados a las temáticas de género dice relación con el ámbito de **formación a agentes claves** de las 18 Universidades Estatales de Chile. En ese sentido, se realizaron talleres de capacitación en género a directivos/as; Talleres de capacitación en género a funcionarios/as (Representantes); Talleres de formación en género a líderes y lideresas estudiantiles.

3.3.-Contribución con unidades diversas de la Universidad e instituciones públicas

Diversos estudios y estadísticas nacionales dan cuenta de las diversas manifestaciones de violencia y discriminación de género que dan en nuestra sociedad. Es por ello que la DEG ha buscado fortalecer el compromiso de erradicar todas esas formas de vulneración de derechos realizando diversas instancias de sensibilización, formación y capacitación. De acuerdo a lo anterior para el periodo 2022, se trabajó en la realización de 6 capacitaciones solicitadas por unidades internas e instituciones externas; 5 de ellas con alcance regional y 1 con relevancia nacional.

Tabla 1

Capacitaciones externas en temáticas con perspectiva de género durante el 2022

N°	Capacitación	Fechas y Horas	Objetivo	Participantes
1	Perspectiva de Género en salud Relatores: Profesionales DEG Modalidad: E-Learning Solicitud: Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOF) Lautaro.	30 de mayo (04 horas)	Entregar orientaciones a los equipos CECOF de la comuna de Lautaro, con el fin de lograr desarrollar intervenciones de salud que incorporen la perspectiva de género y contribuyan a la disminución de las desigualdades de género.	15
2	Perspectiva de Género, ¿por qué es necesario implementarla en el aula? Relatores: Profesionales DEG Modalidad Presencial Solicitud: Programa de Acceso a la Educación Superior PACE.	25 de agosto (08 horas)	Intercambiar aprendizajes del desarrollo del pensamiento crítico sobre la perspectiva de género en contexto escolar, a través de una jornada participativa que invite a docentes de enseñanza media a reflexionar sobre temáticas en el marco de una educación no sexista, tales como socialización simbólica del género, violencia de género en el pololeo, estereotipos presentes en las aulas, diversidad sexual en el estudiantado, masculinidades, entre otros temas de interés.	17
3	Liderazgo en mujeres. Una mirada desde el enfoque de género. Relatoras: Profesionales DEG Modalidad: E-Learning Solicitud: Corporación Más Mujeres Líderes.	15 al 29 de octubre (09 horas)	Fortalecer competencias de liderazgo femenino, a nivel de dominio personal, relacional y asociativo, para gestionar equipos de manera efectiva e inspirar a otras mujeres, potenciando el trabajo colaborativo y la creación de comunidades en torno a sus objetivos profesionales o personales.	20
4	Introducción a la perspectiva de género y orientaciones para su incorporación Relatora: Profesionales DEG Modalidad: Presencial Solicitud: Fundación para la superación de la pobreza.	21 de octubre (04 horas)	Entregar orientaciones a los equipos comunales del programa Servicio País de la Fundación para la superación de la pobreza, con el fin de lograr desarrollar intervenciones que incorporen la perspectiva de género y contribuyan a la disminución de las brechas y desigualdades de género en pertinencia con las necesidades y particularidades territoriales.	15
5	Jornadas de Capacitación en Género para funcionarias/os Junaeb Relatores: Profesionales DEG	04 al 11 de noviembre (06 horas)	Intercambiar aprendizajes sobre la perspectiva de género, a través de dos jornadas participativas que inviten a Funcionarias/os de Junaeb a analizar	15

N°	Capacitación	Fechas y Horas	Objetivo	Participantes
	Modalidad: E-Learning Solicitud: Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).		críticamente realidades y temáticas que promuevan transformaciones institucionales que aporten culturalmente.	

Además, la Dirección de Equidad de Género representó a la Universidad de La Frontera en las instancias formales e institucionales, internas y externas, vinculadas a los temas de género. De esta forma, durante el 2022 se llevaron a cabo nueve actividades que permitieron la vinculación con el territorio por parte de esta Dirección.

Tabla 2

Vinculación con el Medio Externo DEG 2022

N°	Actividad	Fecha	Objetivo	Convoca
1	Escuela sindical participativa "Trabajadores para la transformación social".	02 de junio	Presentar la institucionalización de la perspectiva de género en la Universidad de La Frontera como consecuencia de los movimientos de mujeres.	Escuela sindical participativa y Vinculación con el Medio de la Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades
2	Seminario sobre participación política de las mujeres.	19 de julio	Fomentar la discusión política de las mujeres, teniendo en cuenta el retroceso en la participación que han registrado debido a la pandemia.	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género- Instituto de Desarrollo Regional y Local IDER UFRO iDER
3	Congreso "Mujeres en STEM".	03 de noviembre	Visibilizar el rol y aporte de las mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, convocando a las Facultades de Ingeniería de las Universidades de La Frontera, de Talca y del Bío-Bío.	Consortio Macro Facultad de Ingeniería y Ciencias
8	Seminario "Análisis Local de Violencia Contra Las Mujeres".	25 de noviembre	Presentar un análisis y posibles abordajes de las violencias contra las mujeres desde un enfoque local y territorial en el contexto de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Actividad organizada por la Municipalidad de Nueva Imperial. y en la que participó la Directora de Equidad de Género con la ponencia "Análisis y abordajes de las violencias contra las mujeres desde un enfoque local y territorial".
10	Taller de Enfoque de Género - Escuela de Dirigentes Curacautín.	07 de diciembre	Invitación Vinculación con el Medio de la FECSH, con el objetivo de impartir el Módulo de Enfoque de Género en la Escuela de Dirigentes Territoriales de la comuna de Curacautín.	Municipalidad de Curacautín y VcM FECSH

CAPÍTULO IV

CEODM

IV.- CEODM

Esta Coordinación trabaja coordinadamente con las diversas unidades académicas y de gestión universitaria para promover la formación, capacitación, elaboración de material de apoyo y el mejoramiento continuo de las buenas prácticas dentro de la comunidad universitaria en materia de género en los diferentes estamentos que la componen.

4.1.- Estudio de riesgos de violencias de género al interior de la Universidad de La Frontera

Dentro de las funciones específicas de esta Coordinación se encuentra 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, elaborando al efecto informes, en los que se puedan incorporar sugerencias a la Dirección para asegurar el mejoramiento continuo de su gestión.

Es así como se realizó un informe ejecutivo enmarcado en los requerimientos que realiza la Ley N°21.369. Este **Estudio de Riesgos de Violencias de Género al interior de la Universidad de La Frontera** permitió conocer las percepciones y situaciones vividas en relación a la violencia y discriminación de género por la comunidad universitaria. El estudio fue aprobado por el Comité Ético Científico de la Universidad con **fecha 7 de enero de 2021 y sancionado el 9 de marzo de 2022 bajo el número de Folio 004/22**. El informe ejecutivo de este estudio se encuentra disponibles desde septiembre del año 2022 en el sitio web de la DEG en <https://deg.ufro.cl/wp-content/uploads/2022/09/Informe-Ejecutivo-Estudio-de-Riesgos.pdf>

Los resultados de esta investigación permitieron identificar que la comunidad universitaria percibe prácticas constitutivas de violencia de género en el contexto universitario. En ese sentido, las experiencias derivadas de estas situaciones afectarían mayormente a personas que se identifican con el género femenino. Según los datos obtenidos, la violencia simbólica y/o verbal sería la más recurrente, lo que indicaría que las prácticas de violencia son normalizadas, ocurren en distintos espacios al interior de los campus universitarios siendo consideradas cotidianas al interior de las oficinas, aulas y pasillos.

Así también, de las respuestas obtenidas fue posible observar que la violencia repercute en las distintas esferas de la vida de las personas, afectando el desarrollo personal, vulnerando los derechos humanos, la integridad física, psicológica y las oportunidades educativas y laborales de las personas para lo que se esperaría una respuesta institucional tal como lo plantean los resultados del estudio.

La encuesta también mostró que la comunidad universitaria espera medidas concretas ante situaciones de violencia, resguardando los procesos de investigación. Por otra parte, se señaló que se debe asegurar la confidencialidad y la resolución dentro de plazos acotados; así también, según las respuestas obtenidas, se planteó la necesidad de que se apliquen sanciones adecuadas, efectivas y proporcionales. Por otra parte, se observó que en el espacio universitario persistirían prácticas que reproducen prejuicios y estereotipos de género que justifican la violencia responsabilizando de ello a la persona afectada.

A partir de los resultados del estudio se evidenció que la principal figura que ejerce violencia es una persona de sexo masculino, por lo cual sería necesario implementar acciones para

generar una mayor conciencia sobre la violencia de género y así mejorar las relaciones entre hombres y mujeres al interior de la Universidad.

De las personas encuestadas, un **66.68%** manifestaron la necesidad de participar en campañas de prevención y capacitación en la materia, siendo este ejercicio de sensibilización y capacitación un motor transformador en la prevención de estas situaciones. Los resultados muestran que sería fundamental generar instancias que permitieran reconocer las violencias de género y así desarrollar un trabajo de prevención para sensibilizar a las diferentes personas de la comunidad universitaria. De esta manera, se podrían erradicar, en un futuro cercano, las diferentes formas de violencia y discriminación de género.

En ese sentido, es fundamental desnaturalizar las prácticas violentas al interior de los campus, enfocándose en los diferentes estamentos, así como también en las personas que transitoriamente se vinculan con la Universidad. Para ello, las personas que participaron del estudio demostraron compromiso e interés por involucrarse en actividades de diversa índole.

4.2.- Glosario para la Igualdad y la Equidad de Género

Pensando en la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad, es que en conjunto con la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente (DICDO), unidad dependiente de la Vicerrectoría de Pregrado, se realizó el “**Glosario para la Igualdad y la Equidad de Género**”, el que busca ser un material didáctico para los procesos de enseñanza aprendizaje que sirva a cada integrante de la comunidad que quiera comprender conceptos relativos a las temáticas de género.

El Glosario es parte de los recursos que se utilizarán para promover relaciones de género que fomenten una comunidad que privilegie interacciones valiosas entre las personas y una educación sin sexismos. La proyección de este tipo de herramientas formativas es cuestionar las discriminaciones y violencias de género, situar reflexiones sobre las prácticas cotidianas que se establecen dentro y fuera de la universidad, potenciar el pensamiento crítico y promover la transformación cultural.

Para construirlo se trabajó en una revisión bibliográfica de publicaciones nacionales e internacionales, especialmente latinoamericanas. Se discutieron conceptos con el equipo de trabajo, se pensó en aquellos que fueran básicos, aquellos funcionales a la Política de Género e Igualdad, además de que en conjunto permitieran realizar ejercicios formativos. Este proceso concluyó en la definición de 41 palabras que en su número también persiguieron un sentido: en el año 2022 la UFRO cumplió 41 años.

El proceso creativo del diseño del glosario estuvo a cargo de la profesional de la DICDO, diseñadora publicitaria multimedial Loredana González Gutiérrez, quien desarrolló una estética cercana, alegre, con colores y gráficas que llamaran la atención, tornándose una invitación amable a un lugar común y formas de enunciación que promuevan el interés por una educación sin sexismos ni estereotipos de género, convocando a apropiarse de los conceptos y del sentido profundo de las palabras.

Este fue la culminación de una etapa de meses de trabajo entre ambas Direcciones y que surgió de la idea de las subcomisiones que contribuyeron a la construcción de la Política de Género.

La presentación oficial se realizó en una actividad que reunió a las personas que participaron del proceso y desarrollo del trabajo, además de autoridades, docentes, puntos focales de género, representantes de centro de estudiantes de facultades y estudiantes en general. La actividad, se enmarcó dentro de los compromisos establecidos en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera y de la Ley N°21.369.

4.3.- Formación, sensibilización y capacitación

La Coordinación apoyó a la Dirección de Equidad de Género en la elaboración de estrategias para la formación, sensibilización y capacitación de la comunidad universitaria. En este sentido, se efectuaron capacitaciones destinadas a abrir espacios reflexivos que permitieran dar significado a los conceptos que ha producido la Teoría de Género desde las propias vivencias, entregarles sentido individual y grupal y así proyectar esa comprensión hacia las relaciones de género que reproducen desigualdades y brechas al interior de la institución, en desmedro principalmente de las mujeres.

Una de las capacitaciones fue dirigida a varones y pensada en el análisis de género desde las masculinidades y sus especificidades, y otra de ellas se realizó pensando en promover un análisis de género desde las realidades de las personas de identidades de género no heterosexuales, cuyos derechos y corporalidades son también vulnerados sistemáticamente.

Durante el año 2022 se realizaron 4 capacitaciones en coordinación con CADI, en la que participaron 76 personas funcionarias administrativas y académicas de la Universidad.

Tabla 3

Capacitaciones internas en temáticas universitarias con perspectiva de género, año 2022

N°	Capacitación	Fechas y Horas	Objetivo	Estamento	sexos	Participantes
1	Realidad y derechos de las personas LGBTIQ+ en Chile. Relatora: Constanza Valdés Contreras. Modalidad E-Learning.	18 al 26 de abril (08 horas)	Conocer los conceptos básicos, derechos y desafíos en torno a las personas LGBTIQ en nuestro país.	17 administrativos/as 2 académicos/as	5 hombres 14 mujeres	19
2	Masculinidades y Género en Contexto Universitario Relator: Francisco Aguayo. Modalidad E-learning.	11 de agosto al 01 de septiembre (08 horas)	Sensibilizar sobre masculinidades y género en el contexto universitario, y reflexionar sobre ámbitos como los estudios y acción en masculinidades, la prevención de la violencia de género, la corresponsabilidad en el cuidado y la salud masculina.	13 administrativos/as 3 académicos/as	16 hombres	16
3	Introducción a la perspectiva de género Relatoras: Profesionales DEG. Modalidad: Presencial.	20 de octubre (08 horas)	Intercambiar aprendizajes sobre la perspectiva de género en el contexto educacional, a través de una jornada participativa que invite reflexionar sobre temáticas enmarcadas en una educación no sexista.	27 administrativos/as	2 hombres 25 mujeres	27
4	Introducción a la perspectiva de género Relatoras: Profesionales DEG. Modalidad: Presencial.	1 diciembre (08 horas)	Intercambiar aprendizajes sobre la perspectiva de género en el contexto educacional, a través de una jornada participativa que invite reflexionar sobre temáticas enmarcadas en una educación no sexista.	14 administrativos/as	4 hombres 10 mujeres	14

4.4.- Coordinación con representantes de género de Facultades y Campus UFRO

La Coordinación también realizó acciones con las diversas unidades responsables para promover la formación, capacitación, elaboración de material de apoyo y el mejoramiento continuo en los diferentes estamentos que componen la comunidad universitaria, respecto a buenas prácticas en materia de género.

Durante el año 2022, se realizaron 13 sesiones de coordinación con las representantes de género de las 6 Facultades, además del Campus Pucón y Campus Angol (ver tabla 4).

Tabla 4

Sesiones con representantes de género en macrounidades de la Universidad durante el 2022

N°	Reunión	Fecha	Principales acuerdos	Participantes
1	Reunión con Punto Focal Campus Pucón	24 de marzo	<p>El equipo de la DEG se trasladará al campus para realizar las siguientes acciones: Taller Relaciones de Género y Protocolo de Actuación, uno dirigido a funcionarios/as del campus y otro dirigido a estudiantes; Taller Relaciones de Género en equipos de trabajo, dirigido a las funcionarias/os del campus; y Taller de Masculinidades, dirigido a los funcionarios hombres del campus.</p> <p>Se acuerda enviar difusión del Protocolo y Consentimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jeniffer Muñoz, Punto focal Campus Pucón ➤ Gabriela Millalen, DEG
2	Reunión con Encargada de Género Campus Angol	06 de abril	<p>Se coordinará el montaje de la Obra que ofreció Campus Pucón, para que haga itinerancia en Pucón, Temuco y Angol, como actividad cultural del mes de la no violencia. De esta manera, se verá la posibilidad de que el Centro de la Mujer de Angol pueda vincularse con el Campus Angol, de modo que realicen acciones preventivas conjuntas en la comunidad.</p> <p>Se acuerda enviar documentos relevantes de la Dirección como el Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género, Resumen Ejecutivo Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad de La Frontera, Política de Igualdad y Equidad de Género.</p> <p>Se coordinará la participación de una delegación de Angol en la actividad de Mujeres en Ingeniería, donde se contactarán con colegios interesados en la instancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Natividad Pérez Representante de Género Campus Pucón ➤ Sergio Bravo Pino Director Campus Angol ➤ Ximena Briceño Olivera Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
3	Reunión con Encargadas de Género Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medioambiente y Facultad de Ingeniería y Ciencias	10 de junio	<p>Se aprueba actividad "Mujeres en Ingeniería", donde a partir de la experiencia vivencial de tres mujeres de la región, se quiere otorgar un espacio que estimule a estudiantes secundarias y de primeros años de la Universidad en sus Facultades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verónica Jiménez Representante de Género FICA ➤ Claudia Bassaber Representante de Género FCAM ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
4	Reunión con Encargada de Género Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades	13 de septiembre	<p>Se envía resultados del estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad.</p> <p>Se habla de la posibilidad de curso enfocado en personal administrativo sobre introducción a la perspectiva de género</p> <p>Se solicita apoyo en difusión en actividad que se desarrolle con estudiantes, posiblemente presentación de una película atingente a una fecha conmemorativa.</p> <p>Se participará de reuniones con académicas de la Facultad que trabajan temáticas de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carla Cepeda Representante de Género FECSH ➤ Ximena Briceño Olivera Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
5	Reunión con Encargada de Género Campus Pucón	14 de septiembre	<p>Se propondrá una fecha en que sea factible desarrollar la acción con docentes y también la actividad conmemorativa del día internacional contra la violencia hacia las mujeres, en que requiere se le aporte con material de difusión y en lo posible con la participación de una representante de la DEG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jennifer Muñoz Gómez Representante de Género Campus Pucón ➤ Ximena Briceño Olivera Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz

				Gómez Profesional DEG
6	Reunión con Encargada de Género Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medioambiente	15 de septiembre	Se acuerda convocar para actividad donde se difunda lo relativo a la Ley N° 21.369 y productos construidos participativamente con las distintas Unidades. Se considera relevante generar alguna de estas acciones para el Campus Valentín Letelier: 1) Abrir diálogos sobre la necesidad de un diagnóstico propio en la Facultad; 2) Participar en la Feria dirigida a estudiantes con stand de difusión; 3) Considerar para cada acción de difusión que utilice como recursos afiches o material visual que contenga aspectos preventivos y de buenas prácticas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Claudia Bassaber Escárate Representante de Género Facultad Ciencias Agropecuarias y Medioambiente ➤ Giselle Pincheira Navarro Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
7	Reunión Encargada de Género Facultad de Medicina	21 de septiembre	<p>Se presentan los avances en relación a la Ley N° 21.369, específicamente el proceso participativo por medio del cual se construyeron los modelos de prevención, investigación y sanción, y la aprobación de la política de género.</p> <p>Se realizarán Ferias Preventivas el mes de noviembre donde la DEG estará presente en un stand.</p> <p>Se le comenta que se está trabajando un Glosario de Género con la Dirección de Desarrollo Docente y se contribuirá con su difusión.</p> <p>Representantes de la Facultad asistirán a los talleres que se están realizando junto a CADI sobre Introducción a la Perspectiva de Género, y se promoverá entre sus colegas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tamara Espinoza Representante de Género Facultad de Medicina ➤ Ximena Briceño Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
8	Reunión con Encargada de Género Facultad de Ingeniería	22 de septiembre	En la actividad Mujeres en Ingeniería es una de las acciones donde intentará que participen estudiantes y colegas, de manera que se acerquen a lo que se desea que es transversalizar y, de esa forma, vayan surgiendo ideas sobre todo lo que debe realizarse transitando hacia la Ley N° 21.369, como los contenidos que deben diversificarse en las mallas curriculares para contribuir a un ejercicio reflexivo constante y que la Universidad se vaya permeando de un clima de respeto e igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verónica Jiménez Representante de Género Facultad de Ingeniería ➤ Giselle Pincheira Navarro Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
9	Reunión con Encargada de Género Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales	27 de septiembre	Compartir agendas para actividades que se planifiquen este trimestre. Apoyar la difusión de cada una de las acciones, dado que en cada actividad que desarrollen tendrán en consideración la perspectiva de género. Participación de la DEG a través de stands donde se puedan compartir materiales como afiches informativos del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, consentimiento y cualquiera que se desarrolle para fines preventivos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carolina González Representante de Género FCJE ➤ Ximena Briceño Olivera Profesional DEG ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
10	Reunión con Encargada de Género Campus Angol	30 de septiembre	<p>Se conversa sobre estrategias territoriales para poder trabajar en ámbitos de sensibilización y difusión de temáticas relativas a violencia de género y perspectiva de género, de manera de ir acercando la Universidad a otros espacios institucionales que permitan vínculos recíprocos.</p> <p>Cada persona del equipo de Campus Angol participará en alguna</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Natividad Pérez Representante de Género Campus Angol ➤ Amanda Muñoz Gómez

			<p>de las capacitaciones que la unidad de capacitación de la Universidad realice en conjunto con la DEG.</p> <p>Se comenta acerca de los avances en coordinación de obra de teatro a realizar en el marco del 25 de noviembre.</p> <p>Se acuerda trabajar coordinadamente con la Encargada de Prevención del Centro de la Mujer de Angol, quien aportará al trabajo de talleres que patrocina el Campus Angol en materias de autonomía económica y se articulará también con la JUNAEB, que está haciendo solicitudes para trabajar temáticas de diversidades y disidencias sexoafectivas.</p>	Profesional DEG
11	Reunión con Encargada de Género Campus Angol	05 de octubre	Se refuerza lo hablado con semanas de antelación, respecto a la actividad "Mujeres en Ingeniería" a realizar el 7 de octubre.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Natividad Pérez Representante de Género Campus Angol ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG
12	Reunión con Encargada de Género Facultad de Medicina	17 de noviembre	Participan en la organización de la feria informativa y de sensibilización en la Facultad de Medicina en el marco del día de la No Violencia en Contra de las Mujeres, la Representante de Género de dicha Facultad, el Centro de Estudiantes de las Carreras de la Salud (CES) y la DEG.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tamara Espinoza Representante de Género Facultad de Medicina ➤ Gabriela Millalen Rivas Profesional DEG
13	Reunión con Encargada de Género Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades	7 de diciembre	Se acuerda que la representante sea quien participe en la Guía de Orientaciones para la docencia con Perspectiva de Género que se construirá con la Dirección de Desarrollo Docente, y que como Facultad se vaya destacando el trabajo de otras docentes que tienen prácticas parecidas, implementando la perspectiva de género en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carla Cepeda Representante de Género FECSH ➤ Amanda Muñoz Gómez Profesional DEG

Uno de los compromisos de la Dirección de Equidad de Género es la vinculación y trabajo en conjunto con las Facultades y Campus que componen la Universidad de La Frontera. Es por eso que durante el año 2022 se realizaron distintas acciones de vinculación, entre ellas, la difusión de las normativas y estudios vigentes vigentes (Política de Igualdad y Equidad de Género, Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, Resumen Ejecutivo Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad de La Frontera, Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género en la UFRO). Además de gestionar distintas instancias de socialización de la Ley N°21.369.

Es importante destacar la vinculación que se realizó con los equipos del Campus Pucón y Campus Angol, con los que se coordinaron acciones de co-creación con el entorno significativo, lo que apuntó a valorar el ejercicio colaborativo interno y externo.

De esta forma, se trabajó con la Encargada de Prevención del Centro de la Mujer de Angol, quien aportó al trabajo de talleres que patrocina el Campus Angol en materias de autonomía

económica y se articuló también con JUNAEB, trabajando temáticas de diversidades y disidencias sexoafectivas. Junto con ello, se gestionó la presentación de la obra de teatro “Relatos No Obligatorios” del Colectivo Escénico Reina de Copas el 29 de noviembre de 2022, lo que permitió elaborar un plan de trabajo en conjunto que concluiría el año 2023 con la presentación de la obra en el campus Pucón y en el Aula Magna de la Universidad de La Frontera.

Así también, se organizó el Primer concurso “Cuentos para que no me cuenten cuentos”, que se trabajó en conjunto con la coordinadora de género de la Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades, Carla Cepeda Lagos. Esta iniciativa contribuyó a la reflexión sobre la diversidad e igualdad.

CAPÍTULO V

Proyecto RED STEM

V.- Proyecto Red STEM

En enero del 2022 se comenzó a ejecutar el plan piloto para potenciar la formación y participación de mujeres científicas en áreas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en su sigla en inglés) en el desarrollo regional y en innovación tecnológica en la macrozona sur austral (Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes), en el cual colabora activamente en la Red de Investigadoras.

Esta iniciativa de Red Temática propone un programa de trabajo colaborativo entre las cuatro universidades estatales de la Macrozona Sur-Austral del país para implementar un plan de acción centrado en las brechas de género detectadas en el acceso, en la formación, producción del conocimiento y en la inserción laboral regional de las áreas STEM.

Este proyecto, bajo código RED21996, es financiado por la Subsecretaría de Educación Superior del Gobierno de Chile por medio del Plan de Fortalecimiento de Universidades Estatales, y la DEG es la responsable de la Coordinación e implementación del proyecto en la Región de La Araucanía. Es así como en septiembre de 2022 se incorpora la profesional coordinadora regional del proyecto en la UFRO, Fabiana Rivas Monje, momento en el que comenzó la articulación con distintos sectores de la región para concretar su ejecución.

5.1.- Objetivo del proyecto

Elaborar una propuesta universitaria que permitiera potenciar la participación de mujeres en áreas STEM y su vinculación al desarrollo regional e innovación tecnológica en la macrozona sur austral, a través del diseño e implementación de un modelo de articulación que relacione los procesos de acceso, formación, investigación, desarrollo académico e inserción laboral con pertinencia territorial que contribuya a I+D+i+e.

5.2.- Acciones del proyecto año 2022

El lanzamiento oficial del Proyecto STEM se realizó en septiembre de 2022 en dependencias de la Universidad de La Frontera y contó con la presencia de los Rectores de las cuatro universidades que integran el plan en la macro zona sur-austral (Universidad de La Frontera, Universidad de Los Lagos, Universidad de Aysén y Universidad de Magallanes). Además de la SEREMI de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación para la macrozona sur, Maite Castro Gallastegui, académicas de la Red de Mujeres Científicas, autoridades regionales y universitarias.

Una de las acciones relevantes fue el trabajo con distintos sectores del ámbito productivo, de la generación de conocimientos y del área educacional, una vinculación con el medio regional que propició la conformación de mesas de trabajo y que permitieron establecer compromisos de colaboración bidireccional para concretar los objetivos que busca el proyecto y que quedaron establecidas en las respectivas Resoluciones Exentas mencionadas en la tabla 05.

Una de las metas del año 2022 fue la creación de 3 mesas de trabajo por región, vinculadas al sector educativo, al área académica y al sector productivo.

Tabla 5

Mesas de trabajo de la Red STEM Araucanía

Mesa	Resolución	Objetivo	Participantes
Mesa de Trabajo del área educativa	Resolución Exenta N° 3478/2022	Analizar las oportunidades de acceso de las mujeres en carreras STEM, interviniendo en la formación media, acompañando el proceso formativo a través de distintas iniciativas de sensibilización y promoción en liceos y/o colegios proporcionando tutorías o de acompañamiento.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seremi de Ciencia, tecnología, conocimiento e innovación ➤ Dirección de Desarrollo Curricular y Docente ➤ Programa de Acceso a la Educación Superior PACE ➤ Programa Yo Quiero ser Ingeniera ➤ Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía
Red de Académicas STEM UFRO	Resolución exenta 3479/2022	Impulsar la carrera académica de mujeres en las áreas STEM para mejorar su posicionamiento docente y de investigación hacia la disminución de brechas de participación en la generación de conocimiento y su contribución al sistema I+D+i+e a nivel territorial.	<p>19 académicas de Áreas STEM de la Universidad de La Frontera.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dra. Pamela Leal Rojas (Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medioambiente) - Alejandra Fuentes Quiroz (Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medio Ambiente) - Zoia Neira Ceballos (Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medioambiente) - María Elena Arias Cea (Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medioambiente) - Antonieta Silva Riquelme (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Ruth Novoa Troquian (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Adrialy Muci (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Marjorie Morales Casetti (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Ania Cravero (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Elisa Gallardo Arriagada (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Stefania Short Rocha (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Elena Olivos Herreros (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Ivonne Gutiérrez Montenegro (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Marcela Muñoz Catalán (Facultad de Ingeniería y

Mesa	Resolución	Objetivo	Participantes
			Ciencias) - Gabriela Briceño Muñoz (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Paola Comparin (Facultad de Ingeniería y Ciencias) - Pamela Serón Silva (Facultad de Medicina) - Giannina Álvarez Rivera (Facultad de Odontología)
Mesa de Trabajo intersectorial del sector productivo y desarrollo regional Araucanía	Resolución exenta 3480/2022	Elaborar e implementar un plan de trabajo para impulsar la participación laboral femenina, con pertinencia territorial, en el área STEM.	▶ CORFO ▶ Seremi del Trabajo y Previsión Social ▶ SENCE ▶ CORMA ▶ SalmonChile ▶ CorpAraucanía ▶ Cámara Chilena de la Construcción Araucanía Digital ▶ Corporación Más Mujeres Líderes ▶ Observatorio Laboral IDER UFRO

5.3.- Desafíos para el Proyecto STEM

Para el periodo 2023 y 2024 se continuará implementando el Proyecto que reúne a 4 universidades estatales y, en conjunto, considera a casi 2 millones de habitantes de la macrozona sur - austral. Y aunque existen diferencias entre los territorios, según el Índice de Desarrollo Humano, densidad demográfica e ingreso per cápita, comparten desafíos en los lineamientos de desarrollo regional estratégicos y áreas de innovación tecnológica, como son la producción de alimentos (ganadería, agricultura, pesca), forestales, industria energética y una incipiente minería en la región austral.

Las Estrategias de Desarrollo Regional mostraron que es necesario incorporar la transición de la región de La Araucanía hacia una sociedad y economía del conocimiento, además de fortalecer la captación y retención de capital humano avanzado, junto con plantear la necesidad de una articulación más sólida entre las instituciones formadoras, de investigación, el sector público y el sector privado, disminuyendo las brechas de género en las áreas STEM, en educación, sector productivo y generación de conocimiento, niveles a los cuales el modelo de articulación se dirige.

CAPÍTULO VI

CASC

VI.- Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos

6.1.- Funciones de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos

A.- Acogida y primeros auxilios psicológicos: Consiste en un espacio de atención, contención y escucha activa, efectuado en duplas psico o socio jurídica, a personas de la comunidad universitaria que han vivenciado situaciones de violencia o discriminación de género contenidas en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, realizando un abordaje integral desde la formación de cada una de las profesionales. 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, dando respuesta a las necesidades de información de la persona en cuanto a los procesos administrativos relacionados a los procedimientos disciplinarios, pero también indagar en la afectación emocional asociada a los hechos con el fin de efectuar contención y – de acuerdo a cada caso- la derivación a redes internas y/o externas, tanto institucionales como comunitarias, entregando respuesta a posibles necesidades de intervención de más largo plazo y realizando todas aquellas atenciones que sean necesarias de acuerdo a los requerimientos de la persona denunciante.

B.- Es la unidad encargada de recibir todas las denuncias asociadas al Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, disponiendo entre otros, de los siguientes medios para ello: correo electrónico acogidaseguimiento.degufro@ufrontera.cl, intranet institucional y la página web de la Dirección de Equidad de Género <https://deg.ufro.cl/>.

C.- Acompañamiento: Implica brindar apoyo y contención a quienes han vivenciado situaciones de violencia y denunciado de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, así como resolver las consultas que surjan en torno a ello, tanto en forma presencial como por vía remota, a través de correo electrónico y/o contactos telefónicos, 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 disciplinario.

D.- Seguimiento al proceso de investigación: Refiere a supervisar el estado de tramitación y resultados de los procedimientos disciplinarios en la comunidad universitaria asociados a situaciones contenidas en Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Considerando 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.

E.- Informar a la persona consultante respecto a las medidas de protección que se pueden

adoptar en el curso de los procedimientos y elaborar informes y recomendar medidas y estrategias de orientación, para resguardar el bienestar, protección y reparación de la víctima, de acuerdo a lo determinado en la normativa correspondiente: 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 las personas denunciadas, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Estas medidas son diferenciadas de acuerdo al estamento al cual pertenecen las personas denunciantes y denunciados/as y son adoptadas por profesionales de la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios que instruyen las investigaciones, para lo cual se requiere que se establezca una comunicación entre la CASC y la respectiva unidad académica o espacio universitario al que pertenece la persona denunciante para reforzar la importancia de la misma, de su implementación y posterior cumplimiento.

F.- 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 para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria 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.

6.2.- Mejora del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria

Desde la instalación de la DEG en 2019, la unidad de CASC fue la primera en implementarse, evaluándose permanentemente la mejora continua de este instrumento. En ese contexto, en el primer semestre de 2021 se realizaron acciones encaminadas a determinar una metodología de modificación, para lo que se realizaron 2 reuniones en las que participaron las académicas e investigadoras de la Universidad de La Frontera, Dra. Beatriz Pérez Sánchez y PhD Lindsey Carte, con el fin de recoger recomendaciones y sugerencias metodológicas para su realización. Posterior a estas reuniones, el equipo de la DEG trabajó una versión escrita de propuesta con modificaciones al protocolo vigente lo cual coincidió con la publicación de la Ley N°21.369 y por ende se definió una nueva estrategia metodológica.

En razón de lo anterior es que se decide durante este periodo generar un trabajo específico para el fortalecimiento de la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios, unidad dependiente de la Secretaría General. Dicha Coordinación surgió principalmente por la falta de dedicación exclusiva y especializada para realizar la investigación de los procesos disciplinarios, entre ellos los que se derivan de la aplicación del Protocolo de actuación. En marzo del año 2022¹ se incorporan a esta coordinación dos profesionales abogadas y entre sus funciones destacan las siguientes:

¹ A través del Proyecto FRO 20.991 se gestiona con recursos del MINEDUC su incorporación.

- Tramitar en calidad de fiscal o actuaria/o en los procedimientos disciplinarios administrativos que se remitan, principalmente desde la Coordinación de acogida y seguimiento de casos de la Dirección de Equidad de Género conforme se establece en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, el estatuto administrativo, el reglamento de convivencia universitaria estudiantil, y demás normativa vigente, ya sea nacional o interna universitaria, además de la correcta y oportuna aplicación de los instrumentos internacionales.
- Desarrollar los procedimientos disciplinarios administrativos cumpliendo con los principios que contempla el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, especialmente, el respeto y protección a las personas, imparcialidad, confidencialidad, protección de la víctima, prevención de la revictimización, diligencia y celeridad, presunción de inocencia, debido proceso, no discriminación arbitraria, como asimismo, los principios generales del debido proceso contemplados en la normativa nacional vigente y demás principios aplicables al actuar de los órganos del estado, en especial de las universidades estatales.
- Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en la tramitación de los procedimientos disciplinarios administrativos, lo que incluye la investigación, la valoración de los hechos y los medios de prueba.
- Informar de manera oportuna, clara y comprensible a las personas involucradas en los procedimientos disciplinarios administrativos, respecto a sus derechos, de conformidad con lo establecido en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, la ley de universidades estatales, estatuto administrativo, reglamento de convivencia estudiantil y demás normativas que correspondan.
- Decretar las medidas cautelares necesarias para garantizar la protección de las personas afectadas por las conductas contempladas en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, cumpliendo con el procedimiento establecido en el mismo para vigilar su cumplimiento, así como las demás medidas cautelares que correspondan en conformidad a la normativa general aplicable.
- Aplicar lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación oral y escrita, especialmente los expedientes de los procedimientos y las comunicaciones que deban realizarse en cada uno.
- Dar estricto cumplimiento a la obligación de secreto, confidencialidad y reserva de la información contenida en los procedimientos disciplinarios administrativos sometidos a su conocimiento, resguardando los datos sensibles de las personas, conforme dispone la normativa vigente.
- Trabajar de forma coordinada y colaborativa con los demás profesionales de la

Coordinación de Procedimientos Disciplinarios y a su vez a través de aquella, con la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos de la Dirección de Equidad de Género, por cuanto le corresponde la función de supervisar el estado de tramitación y resultados de los procedimientos disciplinarios sustanciados en la comunidad universitaria.

- Denunciar ante el Ministerio Público todo hecho, procedimiento u omisión que pudiera configurar delito y que han sido detectados durante la sustanciación de un proceso administrativo disciplinario
- Otras funciones tanto investigativas como administrativas, que su Jefatura estime pertinentes, según los requerimientos del cargo, necesidad de la unidad especializada y su área de competencia.

Además de lo mencionado y, a través del mismo proyecto, se consideró la incorporación de herramientas formativas de tres profesionales que integran la Coordinación con la realización del Diploma Interdisciplinario “Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad Sexual” que ejecutó la Universidad de Concepción y que se impartió durante el segundo semestre del año 2022.

6.3.- Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior

El 15 de septiembre de 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en todos los establecimientos de educación superior, tanto universitarios como técnico-profesionales. La normativa tiene el fin de crear espacios seguros, libres de estas conductas. Por esta razón, la Ley contempla a todos los miembros de la educación superior: estudiantes, académicos, administrativos y otros funcionarios. De esta manera, condena cualquier tipo de estas faltas, ya sea verbal o física y sean presenciales, virtuales o telemáticas.

En el primer artículo de esta norma se señala que su objetivo es promover la creación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país; con la finalidad de construir espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas o educativas de educación superior². Esta política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, contendrá un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción para dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en cada institución. Cada modelo debe estar a cargo de una unidad independiente integrada por personal capacitado en temas de Derechos Humanos y Perspectiva de Género. Además, estas deben contar con recursos tanto humanos como presupuestarios suficientes para dar efectivo cumplimiento a sus tareas³.

6.4.- Metodología para la elaboración de los modelos de prevención, investigación, sanción y reparación contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

² Artículo 1°, Ley N° 21.369.

³ Artículo 3°, Ley N° 21.369.

El proceso de elaboración de estos modelos fue coordinado por la DEG y estuvo constituido por las siguientes comisiones: comisión deliberativa y comisión asesora; en ellas participaron activamente 24 personas distribuidas en 14 representantes de estructuras o asociaciones de la Universidad y 10 personas que integraron el equipo de acompañamiento, que fueron designadas de acuerdo con un criterio técnico y quedó conformado por las Direcciones de: Calidad; de Análisis y Desarrollo Institucional; de Desarrollo Curricular y Docente; de Recursos Humanos; de Comunicaciones; de Desarrollo Estudiantil, Dirección Jurídica; Coordinación de Procedimientos Disciplinarios y Contraloría. La metodología para construir los modelos de prevención y de investigación y sanción puso énfasis en el trabajo deliberativo y participación equilibrada.

Con este fin se realizaron talleres en donde participaron 18 representantes de la comunidad universitaria, 11 mujeres y 7 hombres, respetándose los principios de participación, paridad y triestamentalidad.

- ◆ 3 Representantes del Estamento Estudiantil
- ◆ 13 Representantes del Estamento Administrativo
- ◆ 2 Representantes del Estamento Académico

El trabajo participativo y triestamental se realizó el jueves 30 de junio y los lunes 04, 11, y 18 de julio de 09.00 a 12.00 horas. Estos encuentros comenzaron con una inducción de la Ley N°21.369 y la contextualización del Estudio de Riesgo de Situaciones de Discriminación y Violencias de Género en la Universidad de La Frontera y finalizó con la revisión del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso, Abuso Sexual, Maltrato y Discriminación de género. De este trabajo se recogieron sugerencias y/u observaciones finalizando con una plenaria con las reflexiones de cada grupo.

Los días 02 y 08 de agosto de 2022 se realizaron reuniones para presentar la sistematización de los resultados al equipo de acompañamiento, además de discutir los lineamientos para las mejoras del Protocolo.

Luego de la sistematización de resultados se realizó una Sesión Participativa para toda la Comunidad Universitaria, con el fin de socializar el trabajo realizado y recibir la retroalimentación necesaria. La sesión abierta y participativa se realizó el 10 de agosto de 2022 alcanzando un total de 42 personas, 7 hombres y 7 mujeres por cada uno de los estamentos universitarios (funcionario académico, funcionario administrativo y estudiantil).

6.5.- Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

El modelo de prevención se aprobó mediante **Resolución Exenta 2347/2022** y en él se establecen las disposiciones que regulan el acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad y toda otra conducta que se origine o guarde relación con estos ámbitos.

Establece además que la DEG, por medio de su unidad especializada, coordinará, desarrollará e implementará instrumentos diagnósticos en forma periódica, con el objeto de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad. Los resultados de los procesos de diagnósticos serán difundidos a la comunidad universitaria en colaboración con la Dirección de Comunicaciones. Es importante resaltar que

para este modelo en particular se consideró el **Diagnóstico elaborado en 2020** por la DEG sobre **“Situación y relaciones de género en la UFRO”**, así como el **Estudio de Riesgos realizado el 2022**.

Junto con ello, el Modelo de Prevención señala que la Universidad implementará, entre otras, las siguientes medidas de prevención:

- Mejora continua de los procesos de selección de personal, considerando principalmente la revisión de antecedentes personales y laborales; el respeto a las diversas identidades, expresiones de género y orientaciones sexo afectivas.
- Tener en consideración las sanciones decretadas en procedimientos disciplinarios por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género para la selección y promoción de funcionarias y funcionarios académicos y administrativos.
- Incorporar la perspectiva de género en el bienestar y apoyo a la salud mental de las personas y desarrollar habilidades socioemocionales que favorezcan las relaciones igualitarias, el respeto y la tolerancia.
- La Universidad desarrollará actividades y campañas permanentes orientadas a sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- Se elaborarán, desarrollarán e implementarán programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarias y funcionarios académicos y administrativos, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección temprana y respuesta oportuna.
- Se incorporarán contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la Universidad.
- Se incorporarán en los procesos de inducción institucional para estudiantes y funcionarias y funcionarios académicos y administrativos, las políticas, planes, protocolos y reglamentos de la Universidad sobre violencia y discriminación de género.
- La Universidad desarrollará instancias y planes de trabajo colaborativo con las unidades administrativas pertinentes, a objeto de coordinar actividades y acciones orientadas al diseño de infraestructura con criterios de género, incorporando medidas destinadas a la prevención y seguridad de los espacios universitarios.
- La Dirección de Equidad de Género es la unidad encargada de la implementación del Modelo mediante un Plan de Implementación que contemple lo dispuesto en el presente instrumento y todo otro procedimiento asociado para su correcta ejecución. Este modelo deberá ser evaluado anualmente de la misma manera en que fue generado y desde la fecha en que conste su aprobación por el acto administrativo correspondiente.

- El Plan de Implementación contempla un Comité de Implementación permanente que incorpore, a lo menos, a la Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Comunicaciones, sin perjuicio de las demás unidades académicas y administrativas pertinentes de la Universidad.

6.6.- Modelo de investigación, sanción y reparación contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

La Ley N°21.369 en su artículo 6° establece que el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente:

A.- Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

B.- Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

C.- Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

D.- Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.

E.- Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.

F.- Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

G.- Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la

existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente artículo, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

H.- Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

Tal como se mencionó se trabajó en una propuesta de mejora del Protocolo, la que también se presentó al equipo de trabajo triestamental y que finalizó con una propuesta de texto que fue revisada por las profesionales abogadas que forman parte de la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios, de la Dirección Jurídica, de la DEG y el Contralor Universitario, para lo cual **se realizaron 3 reuniones de revisión documental y redacción de propuesta de mejora durante el mes de agosto de 2022.**

La DEG tendrá el desafío 2023 de presentar a los Cuerpos Colegiados la mejora del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

6.7.-Funcionamiento de la Plataforma de denuncia en línea

La CASC tiene diversas funciones enfocadas en la atención y orientación para quienes componen la comunidad universitaria, en las materias que contempla el Protocolo. Para contribuir a lo anterior, desde **septiembre del 2021** se cuenta con una plataforma en línea alojada en la intranet institucional, la que permite solicitar una entrevista con el equipo a fin de recibir orientación y/o completar directamente el formulario de denuncia de situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria. La implementación del formulario se trabajó de manera conjunta con la Dirección de Informática de la Universidad.

Es así como **desde el 03 de enero y hasta el 23 de diciembre del año 2022** se realizaron **26 solicitudes** de entrevista para orientación, las cuales fueron agendadas directamente a través de intranet y se ingresaron **2 denuncias** a través del formulario en línea de la plataforma.

6.8.- Normativa de uso de nombre social

Como se señaló en el capítulo I, dentro de las funciones de la DEG se encuentra proponer a las autoridades y organismos correspondientes, políticas, planes, normativas y medidas orientadas al fortalecimiento de la institucionalidad para alcanzar la equidad de género en la Universidad de La Frontera. Esto se encuentra intrínsecamente vinculado con el principio de Reconocimiento de las identidades de género, orientaciones sexoafectivas y expresiones de género contenido en la Política de Igualdad de Igualdad y Equidad de Género, fomentando la dignidad, integración, validación y legitimación social e institucional de todas y cada una de las personas de la comunidad universitaria, enmarcado además en los avances normativos internacionales y nacionales en la materia.

En ese sentido, la normativa de uso de nombre social se aprobó mediante **Resolución Exenta N° 1073 del 27 de abril del año 2022** y tiene como objetivo reconocer el nombre social de las personas trans, sean ellos estudiantes, académicos/as o funcionarios/as en el ámbito interno universitario. Constituye un gran avance, en primer lugar, porque es parte de la función de institucionalización de la gestión para la igualdad de género de la DEG, pero además porque

antes no existía una normativa específica que la regulara y que fuera extensiva a toda la comunidad universitaria, sino que sólo se comprendía para el estamento estudiantil. En ese sentido, esta normativa contribuye además a evitar discriminaciones y violencias de género y busca promover el buen trato a todas las personas de la comunidad universitaria.

Para su construcción la Dirección de Equidad de Género convocó a distintas unidades de la Universidad a conformar una comisión de trabajo que quedó compuesta por las siguientes personas:

- ❖ Ruth Candia – Dirección de Registro Académico Estudiantil
- ❖ Liliana Oberg – Recursos Humanos
- ❖ Alex Seguel - Nataly González – Dirección de Desarrollo Estudiantil
- ❖ Alicia Castro - Dirección de Informática
- ❖ Ruth Aedo - Dirección Jurídica
- ❖ Carolina Aguilar y Directora Bárbara Eytel- Dirección de Equidad de Género

Una vez aprobada la normativa interna, esta fue presentado en diversos talleres a la comunidad universitaria. Asimismo, se incluyó esta información en las distintas actividades de difusión y ferias informativas que incluyen el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.

Además, se mantuvieron reuniones de coordinación entre quienes conformaron la comisión de trabajo para evaluar la implementación práctica de la Resolución Exenta N° 1073.

Como consecuencia de esta difusión de la normativa, durante el año 2022 se realizaron **7 solicitudes de uso de nombre social**, las cuales se han concretado mediante las resoluciones internas emitidas por la Directora de Equidad de Género y que corresponden en su totalidad al estamento estudiantil.

6.9- Prevención y Sensibilización

Dentro de los objetivos de esta Coordinación se encuentra promover en coordinación con las macro unidades respectivas, la formación, capacitación y sensibilización de todos los integrantes de la comunidad universitaria cumpliendo con el deber de respetar los valores de igualdad y dignidad de las personas y junto con ello, continuar avanzando en la implementación, sensibilización, socialización, difusión y formación sobre las actuaciones para prevenir y enfrentar situaciones de acoso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de La Frontera.

En las actividades de sensibilización y difusión dirigidas a la comunidad universitaria se trabajó con el “Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en el contexto universitario”, resultando importante destacar dos conceptos que estableció este instrumento para estos objetivos:

- **Difusión:** Se refiere a entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género en las universidades, sus causas, magnitudes, manifestaciones y consecuencias, así como campañas de prevención de distintos tipos que informen de las dimensiones de la violencia de género y su impacto en los ámbitos político, social y cultural. Por otra parte, la difusión también busca dar a conocer los objetivos y acciones

que generan las diversas oficinas/direcciones de género a nivel institucional.

- **Sensibilización:** Apuntan a generar conciencia y visibilizar la problemática de la violencia de género, por lo cual van más allá de la sola entrega de información. Consisten en acciones que impliquen un proceso de comunicación proactiva y creativa respecto del abordaje de los estereotipos socioculturales de género, así como también del cuestionamiento y problematización del sistema sexo- género y su manifestación en las universidades. Busca una mayor conciencia respecto de la violencia de género y apunta a generar cambios a nivel actitudinal y de transformación sociocultural. Por tanto, tienen una mayor intensidad y profundización que las acciones de difusión, es una invitación a que las personas participantes cuestionen la violencia de género desde sus propias experiencias, asumiendo un compromiso con transformar sus prácticas en estas materias, así como promover nuevas prácticas de respeto y reconocimiento en su entorno.

De conformidad con lo establecido en el plan de acción de la DEG para 2022 y orientado a favorecer el cambio sociocultural en torno a alcanzar la igualdad de género en la Universidad de La Frontera, se realizaron **19 actividades relacionadas e hitos conmemorativos** y que tributan también a lo que se ha visibilizado por la comunidad universitaria en cuanto a necesidades y requerimientos en esta temática (ver Tabla 06).

La tabla describe las actividades de sensibilización relacionadas a hitos conmemorativos, actividades referentes al quehacer de la DEG y Talleres de Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria en el año 2022.

Tabla 6

Actividades de sensibilización realizadas para la comunidad universitaria durante el año 2022

N°	Actividades realizadas	Fecha	Objetivo	Dirigido
1	Acto de Conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Saludo de autoridades, Presentación de trabajo audiovisual "Memorias de Mujeres en la Universidad de La Frontera" y presentación de la pianista Rapa Nui Mahani Teave	08 de marzo	Conmemorar el día internacional de la mujer con un acto cultural que destaque el aporte de las mujeres a la UFRO en 40 años de trayectoria	Público en general
2	Inauguración de nuevas dependencias DEG	08 de marzo	Dar a conocer a la comunidad universitaria las nuevas dependencias de la DEG	Autoridades Universidad de La Frontera
3	Conversatorio sobre violencia de género, organizado por Fundación Sirona en colaboración con DEG	30 de marzo	Construir un espacio de diálogo con el público asistente en torno a la problemática social y de salud como lo es la violencia de género	Público en general
4	Conversatorio sobre talento femenino temprano organizado por PROENTA UFRO y en colaboración con la DEG	01 de abril	Destacar la importancia del reconocimiento y acompañamiento temprano del talento femenino emergente reconociendo a jóvenes que han sobresalido por sus	Público en general

N°	Actividades realizadas	Fecha	Objetivo	Dirigido
			competencias académicas, liderazgo y responsabilidad social	
5	Conversatorio "Testimonios de Mujeres: Estrategias de Empoderamiento Femenino" que contó con la participación de la activista social Julieta Martínez. Actividad realizada en colaboración con el Centro de la Mujer de la Municipalidad de Temuco.	04 de abril	Visibilizar talentos y figuras que promuevan el cambio social para promover el desarrollo de autoestima y autoconcepto en niñas, adolescentes y jóvenes	Público en general
6	Lanzamiento "Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario". Organiza CRUCH en colaboración con la Dirección de Equidad de Género	03 de mayo	Presentar propuesta de abordaje de la violencia de género en el contexto universitario elaborada por Eje de Erradicación de Violencia de Género de la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores de universidades chilenas (CRUCH)	Académico/as, estudiantes Universidad de La Frontera y comunidad universitaria en general
7	Seminario de investigación permanente Investigación con Perspectiva de Género UFRO. "Las desigualdades estructurales como violencia: el género de la academia", con participación de la Dra. Diana Maffia, Doctora en Filosofía de la Universidad de Buenos Aires. Organiza la Dirección de Investigación de la Universidad de La Frontera, en coordinación con la DEG	26 de mayo	Generar un espacio de reflexión y diálogo en torno a la producción de conocimiento desde una mirada integradora y consciente de las brechas de género, fomentando la investigación con perspectiva de género en nuestra Universidad	Académico/as, estudiantes Universidad de La Frontera y comunidad universitaria en general.
8	Conmemoración Mes del Orgullo	30 de junio	Promover en la comunidad universitaria el respeto irrestricto de los derechos humanos de todas las personas de la comunidad LGBTIQ+, para que puedan vivir y desarrollarse en una sociedad más justa y libre de violencias.	Comunidad universitaria en general
9	Inauguración sala de lactancia	14 de julio	Informar a la comunidad universitaria de la habilitación e implementación de un espacio en la universidad para que madres y padres puedan amamantar a sus hijas/os.	Comunidad universitaria en general
10	Reconocimiento al liderazgo deportivo de los equipos femeninos de voleibol y basquetbol	8 de septiembre	Reconocer el esfuerzo y los logros alcanzados por mujeres deportistas que han elevado el nombre de la Universidad	Comunidad universitaria en general
11	Conmemoración Día de la Mujer Indígena	9 de septiembre	Promover la reflexión sobre la situación de las mujeres mapuche y las particularidades de la desigualdad en las intersecciones de género y pertenencia a pueblos originarios.	Comunidad universitaria en general

N°	Actividades realizadas	Fecha	Objetivo	Dirigido
12	Seminario: "Mujeres en Ingeniería: Carreras STEM como posibilidades para un futuro laboral".	7 de octubre	Conocer la experiencia de mujeres profesionales en el área STEM, posibilitando la reflexión de los estereotipos y prejuicios que se generan en estos espacios ocupados principalmente por varones.	Mujeres vinculadas al mundo de la ingeniería o con interés en desarrollar una carrera vinculada a esta área
13	Conversatorio "Abriendo la caja negra: Factores que impactan en la travesía de las mujeres hacia la alta dirección"	26 de octubre	Reflexionar en torno a experiencias de mujeres que ocupan cargos directivos.	Comunidad universitaria en general
14	Trawün: Organizado por DEG, Instituto de Estudios Indígenas e Interculturales- Departamento de Trabajo Social.	11 de noviembre	Compartir desde un espacio intercultural, la cosmovisión y experiencia del pueblo Mapuche, respondiendo así a uno de los lineamientos incorporados en la Política de Igualdad y Equidad de Género y que se desarrolla en conjunto con otras unidades de la comunidad universitaria.	Integrantes de direcciones, unidades y organizaciones de la Universidad.
15	Taller de Violencia en el Pololeo. Organizado por la Dirección de Desarrollo Estudiantil.	24 de noviembre	Visibilizar los diferentes tipos de violencia de género que se pueden manifestar en el pololeo o en cualquier vínculo afectivo o sexo/afectivo que se tenga, además de cuestionar y reflexionar en torno a algunas concepciones del amor romántico.	Estudiantes de la comunidad universitaria
16	Conversatorio: Rol de la comunidad universitaria en una vida libre de violencias. Coordinación DEG-INDH. Con la expositora Constanza Valdés Contreras, abogada, activista trans y Consejera INDH.	25 de noviembre	Construir un espacio de diálogo abierto y de aprendizaje sobre el rol de las instituciones de educación superior en la construcción de ambientes libres de violencia y discriminación de género.	Comunidad universitaria en general
17	Conversatorio en el marco de las actividades del mes de la No Violencia Contra la Mujer con la presentación de la Obra de Teatro "Relatos no Obligatorios, Mujeres, Tramas y Compases" en el Campus Angol	29 de noviembre	Generar un espacio de conversación y reflexión a partir de una muestra artística cultural, enmarcada en el Mes de la No Violencia Contra la Mujer.	Comunidad universitaria y público en general

N°	Actividades realizadas	Fecha	Objetivo	Dirigido
18	Lanzamiento Glosario de Equidad de Género	30 de noviembre	Generar conciencia crítica desde un enfoque de género, siendo la formación integral de profesionales uno de los pilares fundamentales para promover una educación no sexista y favorecer un cambio cultural y estructural dentro de los espacios formativos, poniendo el Glosario de Equidad de Género a disposición de la comunidad universitaria.	Comunidad universitaria en general
19	Taller: Ley N° 21.369 "Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior". Organizado por la Facultad de Odontología.	01 de diciembre	Entregar información a los/as participantes de la normativa a la cual se acoge la Universidad de La Frontera por ser parte de las Institución de Educación Superior en Chile, regulando así situaciones de acoso, violencia y discriminación al interior de la comunidad universitaria.	Preceptores Clínicos de la Facultad de Odontología

6.10.- Talleres sobre Protocolo de Actuación y temáticas de género dirigido a la comunidad universitaria

Durante el año 2022 se realizaron diversas actividades de difusión del Protocolo de Actuación dirigidas a la comunidad universitaria, sumando un total **30 talleres**, instancias en las que participaron los tres estamentos de la universidad sumando un total de **883** personas.

Lo anterior también contribuyó al 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 a participantes y/o representantes de los tres estamentos de la comunidad universitaria, liderazgos estudiantiles u otros, con el fin de detectar y actuar tempranamente ante estas situaciones.

Los talleres sobre masculinidades se desarrollaron en un espacio de reflexión crítica - individual y grupal- para los hombres de la Universidad de La Frontera, respecto de la vivencia y expresión de la propia masculinidad, de sus relaciones tradicionales de género, de sus responsabilidades en las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia de género, así como en las oportunidades personales y colectivas de avanzar psicosocial y culturalmente hacia nuevas formas de vivir y expresar la masculinidad, en términos de respeto a la diversidad y dignidad de las personas. Sensibilizar sobre masculinidades y género en el contexto universitario. De esta manera, los participantes pudieron reflexionar sobre ámbitos como los estudios y acción en masculinidades, la prevención de la violencia de género, la corresponsabilidad en el cuidado y la salud masculina.

Durante 2022 se coordinó la ejecución de **8 talleres** sobre masculinidades denominados: **Ser hombre, Masculinidades y Enfoques de Género"** dirigidos exclusivamente a hombres de los tres estamentos universitarios, contando con un total de **68 participantes, siendo 52 de ellos,**

funcionarios y 16 estudiantes, realizado por el profesional psicólogo de la DEG, Dr. Óscar Vivallo Urra y el estudiante en práctica de trabajo social Abraham Aliaga Vásquez.

Los funcionarios que participaron de estas instancias pertenecían al Instituto de Informática Educativa, Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Finanzas, Dirección de Informática, Campus Pucón, IDER, División de Prevención de Riesgos.

En tanto, los estudiantes inscritos correspondían a las carreras de: Ingeniería en Informática, Ingeniería Comercial, Pedagogía en Matemáticas, Trabajo Social, Pedagogía en Castellano, Ingeniería Civil Telemática y Odontología.

La metodología utilizada fue la de sesiones participativas, en donde las temáticas presentadas fueron:

- ❖ Masculinidades y Corresponsabilidad en el Cuidado
- ❖ Introducción a las Masculinidades y su diversidad
- ❖ Masculinidades y Salud Física y Mental
- ❖ Masculinidades y Prevención de la Violencia de Género

6.11.- Cursos de Formación de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en Contra de la Mujer

El curso de Formación de Monitores/as Juveniles en Prevención de Violencia en Contra de las Mujeres es una de las acciones que la Dirección de Equidad de Género ha instalado como parte de su programa desde el primer año de funcionamiento, capacitando a más de **220 jóvenes** desde el año 2020 a la fecha, efectuándose en forma presencial y remota de acuerdo a las circunstancias imperantes.

Esta iniciativa surge a partir de la coordinación y gestión que realiza la DEG con el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG) y el Centro de la Mujer de la Municipalidad de Temuco, siendo un trabajo articulado con estas redes externas.

Durante el 2022, se realizaron dos versiones del curso en las que participaron en total **97 personas**, distribuidas de la siguiente manera:

- ❖ Primer semestre, participaron 50 estudiantes
- ❖ Segundo semestre, participaron 47 estudiantes
- ❖ Total de 20 hombres y 77 mujeres de las Facultades de: Educación, Ciencias Sociales y Humanidades; Ingeniería y Ciencias; Ciencias Agropecuarias y Medio Ambiente; Ciencias Jurídicas y Empresariales y Medicina

El objetivo general de este curso es generar un espacio de reflexión, diálogo y aprendizaje en materias de enfoque de género, entregando herramientas para la prevención de la violencia de género. Contempla 3 módulos de contenidos: Enfoque de Género; Introducción en las temáticas de género y masculinidades. Además de la presentación de las actividades de réplica elaboradas por las personas participantes. Los temas tratados en los módulos fueron:

- ❖ Género, violencia de género y patriarcado
- ❖ Masculinidades
- ❖ Violencia contra la mujer: Capacitar en materia de violencia de género y violencia contra las mujeres otorgando herramientas para la primera acogida
- ❖ Violencia contra la mujer y primera acogida
- ❖ Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria
- ❖ Juventudes: Abordar temáticas atinentes a las juventudes, tales como el consentimiento y el amor romántico, con perspectiva de género
- ❖ Consentimiento
- ❖ Amor Romántico

6.12.- Red de Apoyo Socioemocional UFRO

Es función de la DEG promover la formación de redes de colaboración internas, externas y convenios orientados al fortalecimiento del enfoque de género en la Universidad de La Frontera. En este rol es que la dirección se sumó a la Red de Apoyo Socioemocional de la universidad que se conformó durante el año 2022 y que integraron las unidades internas que contarán con programas o iniciativas de apoyo dirigido a estudiantes, para fortalecer el bienestar socioemocional de la comunidad estudiantil, a través de la articulación de instancias universitarias, por medio de la planificación e implementación de estrategias conjuntas para el desarrollo integral, inclusión, equidad y diversidad.

Las funciones específicas de la Red se encuentran contenidas en la Res. Ex 0076/2023 y son las siguientes:

- A.-** Establecer mecanismos de articulación entre las distintas instancias vinculadas al bienestar socioemocional estudiantil.
- B.-** Resguardar la funcionalidad de la red a través del diseño de procesos estratégicos, operativos y de soporte.
- C.-** Generar acciones que apunten a la promoción y prevención del bienestar socioemocional estudiantil, con miras hacia el desarrollo integral, inclusión, equidad y diversidad.
- D.-** Coordinar procedimientos que apunten al abordaje de situaciones que afecten el bienestar socioemocional estudiantil, a través de la elaboración de protocolos de acción y mecanismos de derivación.
- E.-** Sistematizar y generar información e insumos para la retroalimentación de políticas institucionales en materia de bienestar socioemocional, para la propuesta de mejoras.

Durante el 2022 se establecieron subcomisiones y diversas reuniones de coordinación encabezadas por la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DDE), en la cual participaron activamente las profesionales de la CASC. En este marco se concretaron 2 jornadas de reflexión sobre salud mental para definir lineamientos y objetivos de trabajo de la Red. Además, se efectuó una jornada de vinculación externa, organizada por la DEG, con el objetivo de detectar situaciones vinculadas a temáticas de género en la que participaron profesionales de

SERNAMEG, Centro de apoyo a víctimas, Centro de atención reparatoria integral en violencia contra las mujeres y Centro de Reeducación de Hombres.

Es importante señalar que, debido a las funciones que ejerce la Dirección de Equidad de Género, la participación en esta Red resulta estratégica para el cumplimiento de los objetivos internos de la unidad y que a su vez refuerza la 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, tributando al lineamientos de la Política de Igualdad y Equidad de Género denominado “Universidad libre de discriminaciones y violencias de género” y contribuye a lo que dispone la Ley N° 21.369 que reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

6.13.- Informe de casos año 2022

Es importante precisar que, si bien la gran mayoría de las atenciones se efectuaron en forma presencial, también se mantuvo la posibilidad de realizar las atenciones de manera virtual a través de la plataforma zoom, según lo requerido por quien realiza la solicitud de atención.

Durante el año 2022 se efectuaron **152 atenciones**, de las cuales **143 personas** completaron la ficha de registro de datos personales, que arrojó que un **70%** de las personas se identificó con el género femenino, mientras que un **29%** con el masculino, finalmente un **1%** se identificó con otra identidad de género.

La mayoría de las personas atendidas durante el año 2022 indicó no pertenecer a algún pueblo originario (**78%**) mientras que el **22%** señaló pertenecer a uno. Del subgrupo de participantes identificados con pueblos originarios, el **94%** pertenecen al pueblo Mapuche, mientras que el resto de personas se identificó con el pueblo Mapuche - Huilliche y con el pueblo Aymara representando un **3%** en cada caso.

Tabla 7

Casos abordados por la DEG entre los años 2020 y 2022

ESTADOS	Número casos 2020	Porcentaje casos 2020	Número casos 2021	Porcentaje casos 2021	Número casos 2022	Porcentaje casos 2022
Denuncia	28	30,8%	15	15,9%	28	18,4%
Mediación	1	1,1%	1	1,1%	1	0,7%
Orientación	62	68,1%	78	83%	123	80,9%
TOTALES	91	100%	94	100%	152	100%

Tabla 8

Casos que han iniciado procesos de investigación entre los años 2020 y 2022, según sexo de denunciante y denunciadas/os

Sexo denunciante	Sexo persona denunciada	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021	N° casos 2022	% casos 2022
Mujer	Mujer	6	21,4%	3	20%	7	25%
Mujer	Hombre	12	42,8%	7	46,7%	10	35,8%
Hombre	Hombre	5	17,9%	5	33,33%	9	32,1%
Hombre	Mujer	5	17,9%	0	0%	2	7,1%
TOTAL		28	100%	15	100%	28	100%

Tabla 9

Casos que han iniciado procesos de investigación entre los años 2020 y 2022, según estamento de las personas denunciante y denunciadas

Estamento persona denunciante	Estamento persona denunciada	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021	N° casos 2022	% casos 2022
Estudiantil	Estudiantil	11	39,3%	1	6,7%	5	17,9%
Estudiantil	F. administrativo	0	0%	1	6,7%	0	0%
Estudiantil	F. académico	5	17,9%	4	26,7%	2	7,1%
Estudiantil	Directivo	0	0%	0	0%	1	3,6%
F. administrativo	Estudiantil	2	7,1%	0	0%	1	3,6%
F. administrativo	F. administrativo	0	0%	0	0%	4	14,3%
F. administrativo	F. académico	0	0%	2	13,3%	1	3,6%
F. administrativo	Directivo	0	0%	0	0%	2	7,1%
F. académico	Estudiantil	1	3,6%	0	0%	0	0%
F. académico	F. administrativo	2	7,1%	5	33,3%	0	0%
F. académico	F. académico	6	21,4%	2	13,3%	5	17,9%
Directivo	Estudiantil	0	0%	0	0%	2	7,1%
Directivo	F. administrativo	0	0%	0	0%	2	7,1%
Directivo	F. académico	0	0%	0	0%	3	10,7%
Externa	F. académico	1	3,6%	0	0%	0	0%
Total		28	100%	15	100%	28	100%

Resulta relevante mencionar que de los casos en que se realizó denuncia durante el año 2022 correspondientes a **Directivos**, fueron en un 86% directoras o directores de carrera, quienes actuaron conforme a lo que dispone el artículo séptimo del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, esto es: “Los (las) funcionarios (as) y en especial quienes ejerzan cargos directivos y jefaturas que tengan conocimiento de la existencia de este tipo de hechos, deberán ponerlos

en conocimiento de la Dirección de Equidad de Género. La omisión será considerada una falta grave a sus obligaciones”.

Tabla 10

Casos que iniciaron procesos de investigación entre los años 2020 y 2022, según materia de sumario y sexo de denunciante y denunciadas/os

Materia de sumario	Sexo denunciante	Sexo persona denunciada	N° casos 2020	% casos 2020	N° casos 2021	% casos 2021	N° casos 2022	% casos 2022
Acoso laboral	Mujer	Mujer	1	25%	3	42,8%	1	14%
	Mujer	Hombre	0	0%	3	42,8%	2	29%
	Hombre	Hombre	3	75%	1	14,3%	4	57%
	TOTAL		4	14,3%	7	46,7%	7	25%
Discriminación arbitraria	Mujer	Mujer	9	64%	0	0,0%	6	38%
	Mujer	Hombre	0	0%	4	50,0%	5	31%
	Hombre	Hombre	5	36%	4	50,0%	3	19%
	Hombre	Mujer	0	0%	0	0,0%	2	13%
	TOTAL		14	50%	8	53,3%	16	57,1%
Violación	Mujer	Hombre	4	100%	0	0,0%	1	100%
	TOTAL		4	14,3%	0	0,0%	1	3,6%
Abuso sexual	Mujer	Hombre	3	60%	0	0,0%	0	0%
	Hombre	Hombre	1	20%	0	0,0%	0	0%
	Hombre	Mujer	1	20%	0	0,0%	1	100%
	TOTAL		5	17,8%	0	0,0%	1	3,6%
Acoso sexual	Mujer	Hombre	1	100%	0	0,0%	2	67%
	Hombre	Hombre	0	0%	0	0,0%	1	33%
	TOTAL		1	3,6%	0	0,0%	3	10,7%
TOTAL			28	100%	15	100,0%	28	100%

Los casos iniciados por discriminación arbitraria durante el 2022 fueron, en su mayoría un 57,1%, por comentarios y contenidos que serían considerados degradantes, ofensivos o intimidatorios, motivados en el género, la clase, la capacidad o en la preparación académica o grado académico de quien lo sufre. Asociados igualmente a malos tratos de parte de una persona con posición jerárquica superior a otra y que atentaría contra el proceso formativo o laboral de las personas denunciadas puesto que constituiría abuso de poder.

Tabla 11

Casos que iniciaron procesos de investigación entre los años 2020 y 2022, según su vigencia hasta diciembre del 2022

Casos	Número casos 2020	Porcentaje casos 2020	Número casos 2021	Porcentaje casos 2021	Número casos 2022	Porcentaje casos 2022
Vigentes	9	32,1%	9	60%	25	89,3 %
Terminados	19	67,9%	6	40%	3	10,7 %
TOTAL	28	100%	15	100%	28	100 %

Es relevante informar que existen 3 casos que se mantienen vigentes desde el año 2019 y que 10 de los 13 iniciados ese año fueron tramitados y sobreseídos.

Como se puede observar en la Tabla 11, continúan en tramitación procedimientos disciplinarios iniciados el año 2020, 9 de los 28 procedimientos disciplinarios iniciados ese año concluyeron en sobreseimiento, es decir, cuando de la investigación se desprenda que no existe mérito suficiente para formular cargos o cuando concurriere alguna de las causales de extinción de la responsabilidad administrativa⁴.

Asimismo, continúan en tramitación 9 de los 15 procedimientos disciplinarios iniciados el año 2021 los cuales concluyeron en sobreseimiento.

De los casos iniciados durante este año 2022, 3 procedimientos fueron concluidos y terminaron con el sobreseimiento

Es importante señalar que la existencia de una unidad que brinda atención, acompañamiento y seguimiento a quienes realizan denuncias no ha sido suficiente, ya que existen una serie de cuestiones jurídicas y administrativas que conlleva la aplicación de estos instrumentos internos, como la duración de los procedimientos. Lo anterior también fue evidenciado en el Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género que establece que la creación de la DEG significa un cambio institucional que genera expectativas positivas, sin embargo, se reporta

⁴ Artículo 22 de la Resolución 510 que aprueba Reglamento de Sumarios instruidos por la Contraloría General de la República.

en las entrevistas y las encuestas, en el capítulo 7 de violencias de género, que cuando se recomienda a estudiantes que denuncien, se rehúsan porque lo encuentran extenso, desgastante e improductivo.

En el mismo sentido, el Estudio de Riesgos concluye que es posible reconocer que las personas participantes de la investigación perciben prácticas constitutivas de violencia de género, identificando la de tipo simbólica y/o verbal como la más frecuente, siendo prácticas normalizadas en el contexto universitario generando condiciones de desprotección de las víctimas e impunidad de los agresores, lo que se traduce en que las personas afectadas no denuncien, normalicen la situación, se autocensuren y/o se auto-marginen de los espacios educativos y laborales.

6.14.- Orientaciones

Como se observa en la Tabla 7, un alto porcentaje de las intervenciones realizadas en 2022 por esta Coordinación correspondieron a procesos de orientación, alcanzando un **81%** versus el **18,4%** de personas que deciden realizar una denuncia.

Del total de orientaciones realizadas durante el año 2022 el 88,6 % corresponde a entrega de información que incluye el protocolo de actuación y otras normativas internas como el Reglamento de Convivencia Universitaria estudiantil. El 11,4% de las orientaciones estaban asociadas a otras materias no vinculadas al protocolo, que sin embargo afectaron a integrantes de la comunidad universitaria, y que se indican en el apartado 6.15 en materias de orientación, como por ejemplo violencia intrafamiliar.

Tabla 12

Solicitudes de orientación en el año 2022, según materia de la consulta

ORIENTACIONES	Número casos 2022	Porcentaje casos 2022
Protocolo de actuación	78	63,4%
Otras Normativas internas	31	25,2%
Otras materias	14	11,4%
TOTAL	123	100%

Las orientaciones fueron entregadas a las personas que concurrieron a la Dirección de Equidad de Género sin solicitud previa de atención o hicieron una solicitud a través de las vías formales de contacto y que necesitaban obtener información sobre sus derechos y las responsabilidades de la institución respecto de la protección de la víctima y debido procedimiento frente a las situaciones que le pudieran afectar, y que dicen relación con el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria .

Respecto a los casos en los que se requirió orientación por parte de la CASC, se registraron al

menos 2 sesiones de intervención por consultante; y, de acuerdo a lo requerido, en algunos casos se han generado derivaciones a redes internas y externas.

Durante el año 2022 el **63,4%** de las **orientaciones** equivalente a 78 atenciones estaban vinculadas a las materias que aborda el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, sin embargo, las personas que consultaron decidieron no activarlo optando por no iniciar el proceso de denuncia. De estas, **56,6%**, fueron **orientaciones solicitadas por mujeres**.

Se pudo observar que las consultas referidas a hechos ocurridos en el contexto interno de la universidad superan el **72%** mientras que un **28%** se vinculan con hechos en el contexto externo.

En cuanto a los estamentos de las personas consultantes en el año 2022, un **59,3%** corresponde al estamento estudiantil, un **9,8%** al estamento académico y un **30,1%** al estamento funcionario administrativo (ver Tabla 13).

Tabla 13

Casos atendidos con fines de orientación entre los años 2020 y 2022, según estamento universitario de la persona solicitante

Estamento	N° Casos 2020	% Casos 2020	N° Casos 2021	% Casos 2021	N° Casos 2022	% Casos 2022
Estudiantil	48	77,4%	20	31,1%	73	59,3%
F. Académico	5	8%	12	18,6%	12	9,8%
F. Administrativo	8	12,9%	31	48,3%	37	30,1%
Externas	1	1,7%	1	1,5%	1	0,8%
TOTAL	62	100%	64	100%	123	100%

6.15.- Materias de orientación

De los **123 casos** atendidos en el año 2022 por la CASC, a continuación, se detallan las materias sobre las cuales trataron las orientaciones:

- ❖ **Acoso laboral.** Un **17,1%** de los requerimientos corresponden a esta materia, destacándose la disminución de casos con respecto al año anterior, manteniéndose la variable de que el 70% de las personas requirentes son mujeres.
- ❖ **Discriminación arbitraria.** Un **30,1%** de los requerimientos corresponden a esta materia. En esta materia el 73% de las personas requirentes son mujeres.
- ❖ **Violación.** Un **1,6%** de los requerimientos corresponden a esta materia.
- ❖ **Abuso Sexual.** Un **4,9%** de los requerimientos fueron bajo esta figura, siendo el 83% de las orientaciones requeridas por mujeres.

- ❖ **Acoso Sexual.** Un **15,5%** de los requerimientos correspondieron a esta materia de atención, aumentado el porcentaje de orientaciones en materia de acoso sexual con respecto al año 2021, siendo las mujeres quienes refieren a hombres, en su mayoría, como personas involucradas en los actos, correspondiendo al 84% de las orientaciones.
- ❖ **Violencia en el Pololeo.** Un 2,4% de los requerimientos corresponden a esta materia de atención. Cabe señalar que, si bien la categoría de “violencia en el pololeo” no constituye una figura que esté establecida en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad, igualmente se consideró necesario realizar -en estos casos- atención, contención y derivación a organismos especializados, si las personas así lo requerían.
- ❖ **Violencia Intrafamiliar.** Un **6,5%** de los requerimientos corresponden a esta materia, porcentaje que se acerca a los datos “pre pandemia”, y donde las mujeres mencionaron a hombres como persona involucrada en estos procesos, correspondiendo a un 88% de los requerimientos. Si bien la categoría de “violencia intrafamiliar” no constituye una figura que esté establecida en el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad, igualmente se consideró necesario realizar -en estos casos- atención, contención y derivación a organismos especializados, si las personas así lo requerían. Especialmente a los Centros de la Mujer de la comuna que corresponda.
- ❖ **Funas o Acto público de repudio.** Un **2,4%** de los requerimientos corresponden a esta materia de atención.
- ❖ **Reglamento de convivencia universitaria estudiantil** un **16.2%** de los requerimientos de orientación responden a esta materia, evidenciándose además desde la atención que existe desconocimiento respecto al contenido de esta normativa por parte de la comunidad universitaria.
- ❖ **Otras consultas: 3.3%**, entre las que se encuentran algunas asociadas a la normativa establecida en el Estatuto Administrativo o de atenciones sobre redes de salud mental.

6.16.- Seguimiento de Casos

La función de seguimiento se efectúa de forma mensual, vía correo electrónico a las/os fiscales que instruyen los procedimientos disciplinarios. La información recabada se entrega a la persona que realiza la denuncia, informándoles del estado de su proceso. Esto se materializa a través de un correo electrónico y, en las ocasiones que se requiere, se efectúa una atención por plataforma zoom o entrevista personal para resolver dudas y consultas. En este apartado es necesario hacer la distinción desde abril de 2021 en adelante y la situación previa a la instalación de la DEG.

En el mes de abril de 2021, se creó en la Universidad la Coordinación de Procedimientos

Disciplinarios, unidad encargada en forma exclusiva de investigar los procesos disciplinarios. Esto se hizo necesario por cuanto previo a su creación, las investigaciones eran instruidas principalmente por académicos/as, que eran nombrados como fiscales, acompañados de actuarios/as que eran profesionales abogados o administrativos que se encontraban contratados para apoyar esta tarea. Esto conllevaba que no había especialización en el ámbito investigativo disciplinario, por cuanto todos los intervinientes no tenían una misma dependencia jerárquica. En este punto y, tal como se expresa en la Memoria Anual 2020 de la Dirección de Equidad de Género UFRO, “se ha evidenciado que la duración de los procedimientos es excesivamente larga, alcanzando en la mayoría de los casos, un plazo que se extiende entre 12 y 24 meses. Este aspecto resulta altamente revictimizante⁵ para las personas denunciantes, y, por otro lado, contribuye a mermar la confianza en la institucionalidad” (DEG, 2020). Esto complejiza la experiencia de la atención y la mantención del vínculo que finalmente solo logra la revictimización de las personas afectadas.

Desde la instalación de la DEG se evidenció que esta situación constituía una barrera para la correcta aplicación del protocolo y para cumplir con los principios que le rigen. Por lo que era necesario y tal como dispone la Resolución Exenta N° 0719 de fecha 28 de abril de 2021 generar una unidad administrativa, operativa profesional y especializada, capaz de realizar más eficiente el desarrollo de los procesos investigativos disciplinarios, unificando criterios en lo procedimental y en particular en cuanto a la proporcionalidad de las medidas administrativas propuestas, y posibilitando una mejor gestión de los mismos.

Esto constituyó un avance significativo para la comunidad universitaria y que se fortaleció con la incorporación de profesionales con formación especializada. Sin embargo, y pese a que se ha visto una disminución en los tiempos de investigación y resolución de los procedimientos disciplinarios, lo cual se evidencia a través de los seguimientos que realiza CASC mensualmente, existen todavía procedimientos vigentes de los años 2019, 2020 y 2021 que son instruidos por diferentes fiscales y respecto de los cuales ha resultado complejo cumplir con esta función, por cuanto no siempre se han obtenido respuestas a los mismos. Esto claramente entorpece la atención que se brinda por la CASC, resultando contradictorio con lo que establece el protocolo y con el acceso a la justicia que se requiere en estas materias.

Tabla 14. Seguimientos realizados en año 2022, según año de ingreso de las denuncias

Denuncias Ingresadas	N° de Seguimientos Realizados
13 Denuncias Ingresadas Año 2019	46
28 Denuncias Ingresadas Año 2020	128
15 Denuncias Ingresadas Año 2021	143

⁵ Tal como se indica el Modelo Caleidoscopio, este concepto fue acuñado por Khüne para referirse a todas las agresiones psíquicas que la víctima recibe en su relación con los profesionales de los servicios sanitarios, policiales, o judiciales, referidos principalmente a cuando se realizan interrogatorios, reconstrucción de hechos, entrega de testimonios en juicios, lentitud de procesos de investigación, entre otros. También se consideran bajo este término los efectos del tratamiento informativo que realiza la prensa sobre los hechos.

28 Denuncias Ingresadas Año 2022	102
Total De Seguimientos	419

CAPÍTULO VII

De las Comunicaciones de la Dirección

VII.- Comunicaciones

Durante el año 2022 se realizaron diversas acciones en comunicación y difusión del trabajo de la DEG, tanto interna como externamente, con el fin de promover una cultura de equidad e igualdad de género en la Universidad de La Frontera, en directa relación con el territorio y que se formaliza mediante la **Resolución Exenta N°2348 de 2022** que aprueba la Estrategia de Comunicación de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad, que se trabajó en coordinación con la Dirección de Comunicaciones, DIRCOM.

Dicha estrategia colabora en la socialización del Modelo de Prevención de la violencia y discriminación de género; el Protocolo de Actuación para enfrentar Situaciones de Acoso, Abuso sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria y todos aquellos planes, protocolos y reglamentos que se deriven de la Política, facilitando acciones de difusión de la Política y los modelos a nivel directivo, de jefaturas o personas responsables de equipos, y la comunidad universitaria en su conjunto, de manera que favorezcan el adecuado conocimiento de estas.

Para ello, se diseñaron acciones comunicativas, teniendo como foco la definición de hitos comunicacionales y la implementación de campañas de sensibilización que faciliten una comunicación más directa y que permitan la visibilidad del proceso de comunicación.

7.1.- Notas de prensa de la Dirección de Equidad de Género año 2022

Las notas informativas cumplieron 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 en las que participó la Dirección de Equidad de Género de la Universidad de La Frontera.

La periodista responsable de comunicaciones de la DEG difundió mediante 39 notas informativas (tabla 15) actividades como conversatorios, difusión de la Política de Igualdad y Equidad de Género, actividades de formación en temáticas género, encuentros en temáticas de género con autoridades locales y nacionales, entre otras actividades que se encuentran descritas en la Tabla 15.

Tabla 15

Notas de prensa DEG 2022

N°	Titular	Fecha	Link
1	Conversatorio realizado por la Dirección de Equidad de Género abordará los desafíos sobre nuevas masculinidades.	11-ene-22	https://deg.ufro.cl/conversatorio-realizado-por-la-direccion-de-equidad-de-genero-abordara-los-desafios-sobre-nuevas-masculinidades/
2	FUDEA UFRO se compromete con la igualdad y la equidad de género	12-ene-22	https://deg.ufro.cl/fudea-ufro-se-compromete-con-la-igualdad-y-la-equidad-de-genero/
3	Libro de la Dra. Yéssica González publicado por Ediciones UFRO obtuvo Premio al Mejor Libro de Historia 2020	19-ene-22	https://deg.ufro.cl/libro-de-la-dra-yessica-gonzalez-publicado-por-ediciones-ufro-obtuvo-premio-al-mejor-libro-de-historia-2020/
4	Universidades de La Frontera y de Aysén comparten experiencias e iniciativas para disminuir brecha de género en ingeniería	19-ene-22	https://deg.ufro.cl/universidades-de-la-frontera-y-de-aysen-comparten-experiencias-e-iniciativas-para-disminuir-brecha-de-genero-en-ingenieria/
5	Dirección de Equidad de Género UFRO se suma a conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2022	08-mar-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-ufro-se-suma-a-conmemoracion-del-dia-internacional-de-la-mujer-2022/
6	Dirección de Equidad de Género conmemora con emotiva ceremonia el Día Internacional de la Mujer 2022	13-mar-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-conmemora-con-emotiva-ceremonia-el-dia-internacional-de-la-mujer-2022/
7	La Dirección de Equidad de Género inaugura nuevas instalaciones	16-mar-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-inaugura-nuevas-instalaciones/
8	Dirección de Equidad de Género participa en actividad de reconocimiento del Talento Femenino Temprano	05-abr-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-participa-en-actividad-de-reconocimiento-del-talento-femenino-temprano/
9	Dirección de Equidad de Género realiza jornada de trabajo con profesionales de Dirección de Formación Integral y Empleabilidad -DIFEM- UFRO	07-abr-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-realiza-jornada-de-trabajo-con-profesionales-de-difem-ufro/
10	Bárbara Eytel Pastor, directora de Equidad de Género: "Hay que seguir trabajando en la sensibilización de la comunidad universitaria, porque instalar esta nueva perspectiva le hace bien a toda la sociedad".	14-abr-22	https://deg.ufro.cl/barbara-eytel-pastor-directora-de-equidad-de-genero-hay-que-seguir-trabajando-en-sensibilizar-a-la-comunidad-universitaria-comprometer-a-mujeres-hombres-y-personas-de-otras-identidades-de/
11	Columna de Opinión Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua DEG UFRO: ¿Por qué es necesario transversalizar la perspectiva de género en la educación universitaria?	14-abr-22	https://deg.ufro.cl/columna-de-opinion-coordinacion-de-estudios-observacion-desarrollo-y-mejora-continua-deg-ufro-por-que-es-necesario-transversalizar-la-perspectiva-de-genero-en-la-educacion-universitaria/
12	Personal universitario es reconocido por formación en temáticas de género.	14-abr-22	https://deg.ufro.cl/personal-universitario-es-reconocido-por-formacion-en-tematicas-de-genero/
13	Estudiantes del área informática de la UFRO reciben orientación en temas de equidad de género.	18-abr-22	https://deg.ufro.cl/estudiantes-del-area-informatica-de-la-ufro-reciben-orientacion-en-temas-de-equidad-de-genero/
14	EquidadUFRO en la Prensa: Entrevista a Bárbara Eytel con motivo del Día Internacional de la Mujer.	19-abr-22	https://deg.ufro.cl/equidadufroenlaprensa-entrevista-a-barbara-eytel-con-motivo-del-dia-internacional-de-la-mujer/
15	Personas transgénero podrán hacer uso de nombre social en la Universidad de La	17-may-22	https://deg.ufro.cl/personas-transgenero-podran-hacer-uso-de-nombre-social-en-la

	Frontera.		universidad-de-la-frontera/
16	Seminario Permanente sobre Investigación con Perspectiva de Género.	23-may-22	https://deg.ufro.cl/seminario-permanente-sobre-investigacion-con-perspectiva-de-genero/
17	Universidades del Estado ponen en marcha acciones para acortar la brecha de género en sus planteles.	25-ago-22	https://deg.ufro.cl/universidades-del-estado-ponen-en-marcha-acciones-para-acortar-la-brecha-de-genero-en-sus-planteles/
18	Universidad de La Frontera cuenta con una Política de Igualdad y Equidad de Género tras aprobación de la Junta Directiva.	14-sept-22	https://deg.ufro.cl/universidad-de-la-frontera-cuenta-con-una-politica-de-igualdad-y-equidad-de-genero-tras-aprobacion-de-la-junta-directiva/
19	Dirección de Equidad de Género UFRO en coordinación con el Centro de la Mujer de la Municipalidad de Temuco desarrollan segunda versión 2022 del Curso de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en Contra de las Mujeres.	04-oct-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-ufro-en-coordinacion-con-el-centro-de-la-mujer-de-la-municipalidad-de-temuco-desarrollan-segunda-version-2022-del-curso-de-monitores-juveniles-en-prevencion-de-violencia/
20	La Universidad de La Frontera cuenta desde el mes de julio con su primera Sala de Lactancia para hijos e hijas de los miembros de la comunidad universitaria.	04-oct-22	https://deg.ufro.cl/universidad-de-la-frontera-inaugura-su-primera-sala-de-lactancia-para-hijos-e-hijas-de-los-miembros-de-la-comunidad-universitaria/
21	Universidad de La Frontera realiza talleres sobre masculinidades y enfoques de género en el contexto universitario.	04-oct-22	https://deg.ufro.cl/universidad-de-la-frontera-realiza-talleres-sobre-masculinidades-y-enfoques-de-genero-en-el-contexto-universitario/
22	Con éxito se realizó la charla “Mujer Mapuche y Situación de Género” en el marco del Día de la Mujer Indígena.	04-oct-22	https://deg.ufro.cl/con-exito-se-realizo-la-charla-mujer-mapuche-y-situacion-de-genero-en-el-marco-del-dia-de-la-mujer-indigena/
23	Continúa Programa de Formación: “Liderazgo de Mujeres” que finaliza en el mes de noviembre de 2022.	04-oct-22	https://deg.ufro.cl/continua-programa-de-formacion-liderazgo-de-mujeres-que-finaliza-en-el-mes-de-noviembre-de-2022/
24	Universidades de la Macrozona Sur Austral promueven Proyecto STEM para potenciar la formación y participación de las mujeres científicas.	05-oct-22	https://deg.ufro.cl/universidades-de-la-macrozona-sur-austral-promueven-proyecto-stem-para-potenciar-la-formacion-y-participacion-de-las-mujeres-cientificas/
25	UFRO realizó jornada “Mujeres en Ingeniería: Carreras STEM, como posibilidades para un futuro laboral”.	20-oct-22	https://deg.ufro.cl/ufro-realizo-jornada-mujeres-en-ingenieria-carreras-stem-como-posibilidades-para-un-futuro-laboral/
26	Dirección de Género se suma a actividades de la semana del autocuidado y prevención del suicidio organizada por la DDE (Dirección de Desarrollo Estudiantil).	20-oct-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-genero-se-suma-a-actividades-de-la-semana-del-autocuidado-y-prevencion-del-suicidio-organizada-por-la-dde/
27	Exitosa Primera reunión del Consejo Ejecutivo del Proyecto Red Temática STEM-Género.	28-oct-22	https://deg.ufro.cl/exitosa-primera-reunion-del-consejo-ejecutivo-del-proyecto-red-tematica-stem-genero/
28	Dirección de Equidad de Género abordó los factores que impactan en la travesía de las mujeres hacia la Alta Dirección.	28-oct-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-abordo-los-factores-que-impactan-en-la-travesia-de-las-mujeres-hacia-la-alta-direccion/
29	Dirección de Equidad de Género UFRO y FECSH lanzan el Concurso con perspectiva de	17-nov-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-ufro-y-fecshlanzan-el-concurso-con-

	género "Cuentos para que no me cuenten cuentos".		perspectiva-de-genero-cuentos-para-que-no-me-cuenten-cuentos/
30	DEG e IElI organizan trawün en el marco del Lineamiento de Género, Pueblos Originarios e Interculturalidad de la Política de Igualdad y de Equidad de Género.	18-nov-22	https://deg.ufro.cl/iei-y-deg-organizan-trawun-triestamental-en-miras-de-una-politica-transversal-que-reconozca-las-identidades-culturales-dentro-de-la-universidad-de-la-frontera/
31	Columna de Opinión de Bárbara Eytel Pastor: Política de Igualdad y Equidad de Género, un compromiso de toda la comunidad universitaria.	18-nov-22	https://deg.ufro.cl/columna-de-opinion-de-barbara-eytel-pastor-politica-de-igualdad-y-equidad-de-genero-un-compromiso-de-toda-la-comunidad-universitaria/
32	Universidad de La Frontera comienza acciones para implementar su Política de Igualdad y Equidad de Género.	21-nov-22	https://deg.ufro.cl/universidad-de-la-frontera-realiza-presentacion-oficial-de-su-politica-de-igualdad-y-equidad-de-genero/
33	EquidadUFRO en la Prensa: Universidad de La Frontera realiza presentación oficial de su Política de Igualdad y Equidad de Género.	21-nov-22	https://deg.ufro.cl/equidadufroenlaprensa-universidad-de-la-frontera-realiza-presentacion-oficial-de-su-politica-de-igualdad-y-equidad-de-genero/
34	Eduardo Hebel Weiss, Rector de la Universidad de La Frontera: "La equidad de género vino para quedarse".	23-nov-22	https://deg.ufro.cl/eduardo-hebel-weiss-rector-de-la-universidad-de-la-frontera-la-equidad-de-genero-vino-para-quequedarse-2/
35	Directora de Equidad de Género participa en jornada académica del seminario "Más amplitud, más voces, más democracia" organizado por el Doctorado en Comunicación UFRO-UACH.	29-nov-22	https://deg.ufro.cl/doctorado-de-comunicaciones-realizo-seminario-mas-amplitud-mas-vozes-mas-democracia/
36	Ministra Antonia Orellana: "La mayoría de las Universidades del Estado ya tienen políticas de género".	30-nov-22	https://deg.ufro.cl/ministra-antonia-orellana-la-mayoria-de-las-universidades-del-estado-ya-tienen-politicas-de-genero/
37	Dirección de Equidad de Género certificó a participantes del Curso de Formación de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en contra de la Mujer.	07-dic-22	https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-certifico-a-participantes-del-curso-de-formacion-de-monitores-juveniles-en-prevencion-de-violencia-en-contra-de-la-mujer/
38	Universidad de La Frontera cuenta con Glosario para la Igualdad y la Equidad de Género.	15-dic-22	https://deg.ufro.cl/universidad-de-la-frontera-cuenta-con-glosario-para-la-igualdad-y-la-equidad-de-genero/
39	Columna de Opinión de Alejandra González Zambrano, "Comunidad universitaria informada, una estrategia hacia la igualdad".	15-dic-22	https://deg.ufro.cl/columna-de-opinion-de-alejandra-gonzalez-zambrano-comunidad-universitaria-informada-una-estrategia-hacia-la-igualdad/

7.2.- Notas en medios de comunicación externos

Una forma eficaz de comunicar y difundir el trabajo realizado por la Dirección es relacionarse con los medios de comunicación permitiendo una relación bidireccional en la vinculación con el territorio.

Tabla 16*Apariciones en medios de comunicación*

Noticia	Medio de Comunicación
Dirección de Equidad de Género UFRO se suma a conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2022.	<ul style="list-style-type: none"> - Diario Austral de Temuco - Ufromedios.
Universidad de La Frontera cuenta con una Política de Igualdad y Equidad de Género tras aprobación de la Junta Directiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Diario Austral - TVN Red Araucanía - Ufromedios - Radios Regionales - Medios digitales
Universidad de La Frontera comienza acciones para implementar su Política de Igualdad y Equidad de Género.	<ul style="list-style-type: none"> - Diario Austral - TVN - Ufromedios - Otros medios regionales
La directora de equidad de género de la Universidad de La Frontera, Bárbara Eytel, conversó en entrevistas con Radio Cooperativa y Radio ADN, sobre los resultados que arrojó el Diagnóstico de Tendencias de Brechas de Género, realizado por las 18 universidades que conforman el CUECH.	https://genero.uestatales.cl/pages/noticias/noticia/?id=315/pages/noticias/#315

7.3.- Comunicados

Los comunicados constituyeron una herramienta de difusión que utilizó la Dirección de Equidad de Género para vincularse, mediante un mensaje dirigido a toda la comunidad universitaria y comunidad local, expresando el espíritu de la Universidad de La Frontera ante hitos relevantes para desarrollar una universidad libre de desigualdades, discriminaciones y violencias de género. Durante el 2022 se publicaron cuatro comunicados.

Tabla 17*Comunicados 2022*

N°	Comunicado	Fecha
1	Día Internacional de la Mujer 2022	08 de marzo
2	Conmemoración Día Internacional por la Educación no Sexista	21 de junio
3	Conmemoración Día Internacional de la Mujer Indígena	05 de septiembre
4	Conmemoración Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	25 de noviembre

7.4.- Comunicación mediante Mailing

El envío de correos masivos o mailing se utilizó para informar a la comunidad universitaria de los procesos, resumen de noticias, boletines u otras actividades de la Dirección de Equidad de Género. De esta forma, gracias al apoyo de la DIRCOM, se generó la entrega de información a las diferentes bases de datos de correos electrónicos, masificando y permitiendo a más personas conocer el trabajo realizado por la DEG. Durante el periodo se enviaron 36 mailing sobre 21 temáticas distintas.

Tabla 18

Mailing DEG-DIRCOM 2022

N°	Titular	Fecha
1	Conferencia "El hombre como sujeto de cuidado"	11 de enero
2	Felicitaciones Dra. Yéssica González Gómez Premio Mejor Libro de Historia	20 de enero
3	Invitación Ceremonia Día Internacional de la Mujer 2022	04 de marzo
4	Invitación Ceremonia Día Internacional de la Mujer 2022 (2)	07 de marzo
5	Día Internacional de la Mujer 2022	08 de marzo
6	Invitación Ceremonia Día Internacional de la Mujer 2022 (3)	08 de marzo
7	Comunica nuevas dependencias	16 de marzo
8	Saludo a nueva Seremi de la Mujer y Equidad de Género de La Araucanía	05 de abril
9	Felicita a nueva Seremi de la Mujer y Equidad de Género de La Araucanía (2)	05 de abril
10	Estudio de riesgos de acoso sexual violencia y discriminación. "¡Queremos conocer su opinión!"	25 de abril
11	Estudio de riesgos de acoso sexual violencia y discriminación. "¡Queremos conocer su opinión! (2)	27 de abril
12	Resumen de Noticias y Boletín Semestral	28 de abril
13	"Estudio de riesgos de acoso sexual violencia y discriminación. "¡Queremos conocer su opinión! (3)	29 de abril

N°	Titular	Fecha
14	"Estudio de riesgos de acoso sexual violencia y discriminación." ¡Queremos conocer su opinión! (4)	02 de mayo
15	"Estudio de riesgos de acoso sexual violencia y discriminación." ¡Queremos conocer su opinión! (5)	04 de mayo
16	"Estudio de riesgos de acoso sexual violencia y discriminación." ¡Queremos conocer su opinión! (6)	06 de mayo
17	Día Internacional por la Educación no Sexista	21 de junio
18	Participa de la Sesión Virtual de los Modelos Ley N°21.369	03 de agosto
19	Participa de la Sesión Virtual de los Modelos Ley N°21.369 (2)	05 de agosto
20	Reconocimiento al liderazgo deportivo de los equipos femeninos de voleibol y basquetbol	30 de agosto
21	Reconocimiento al liderazgo deportivo de los equipos femeninos de voleibol y basquetbol (2)	01 de septiembre
22	Día Internacional de la Mujer Indígena	05 de septiembre
23	Seminario "Mujeres en Ingeniería: Carreras STEM como posibilidades para un futuro laboral"	26 de septiembre
24	Seminario "Mujeres en Ingeniería: Carreras STEM como posibilidades para un futuro laboral" (2)	03 de septiembre
25	Invitación Conversatorio Mujeres en Alta Dirección	20 de octubre
26	Invitación Conversatorio Mujeres en Alta Dirección (2)	25 de octubre
27	Invitación Ceremonia Política de Igualdad y Equidad de Género	15 de noviembre
28	Invitación Ceremonia Política de Igualdad y Equidad de Género (2)	16 de noviembre
29	Te invitamos a visitar la feria informativa por el día internacional contra la violencia de la mujer	23 de noviembre
30	Te invitamos a visitar la feria informativa por el día internacional contra la violencia de la mujer (2)	24 de noviembre
31	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	25 de noviembre
32	Invitación conversatorio Rol de la comunidad universitaria en una vida libre de violencias	25 de noviembre
33	Resumen de Noticias y Boletín Semestral	06 de diciembre
34	Informa suspensión de atención 21 de diciembre	20 de diciembre
35	Informa suspensión de atención 21 de diciembre (2)	21 de diciembre
36	Felices Fiestas les desea la Dirección de Equidad de Género	23 de diciembre

7.5.- Publicación Boletín Digital

En 2022 se publicaron 2 boletines correspondientes a cada semestre del año, los que funcionaron como un resumen informativo de actividades e hitos que se relacionaron con el quehacer de la Dirección de Equidad de Género. Ambos boletines fueron distribuidos a través de mailing institucional. En tanto, las notas y columnas se encuentran en el sitio web de la Dirección de Equidad de Género, <https://deg.ufro.cl/>.

Tabla 19

Publicación Boletín DEG 2022

N°	Titular	Fecha
1	Boletín de Noticias más relevantes semestre enero - julio 2022	28 de abril
2	Resumen de Noticias más relevantes semestre agosto diciembre 2022	06 de diciembre

7.6.- Actividades de difusión sobre el quehacer de la Dirección de Equidad de Género y temáticas de género

Las actividades de difusión que se realizaron durante el año 2022 por la Dirección de Equidad de Género estuvieron enfocadas en 14 ferias informativas, dentro de las cuales 13 fueron realizadas bajo la cooperación de otras unidades internas a la Universidad, y una con la Municipalidad de Temuco, siendo el objetivo entregar información sobre prevención de la violencia de género y sobre la normativa interna como el protocolo, uso de nombre social, modelo de prevención, entre otros a través de material informativo y actividades lúdicas para la sensibilización de la comunidad.

Tabla 20

Actividades de difusión realizadas para la comunidad universitaria durante el año 2022

N°	Actividad	Fecha	en coordinación	Dirigido
1	Feria Informativa UFRO Diversa.	30 de junio	Feria informativa junto al Equipo DEG- DDE y otras unidades	Comunidad Universidad en general
2	Feria Semana del autocuidado y la prevención del suicidio.	07 de septiembre	Feria informativa junto al Equipo DEG- DDE y otras unidades	Comunidad Universitaria en general
3	Semana del Autocuidado y la prevención del suicidio.	08 de septiembre	Feria informativa junto al Equipo DEG- DDE y otras unidades	Estudiantes
4	Feria Soy UFRO FCJE.	30 de septiembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y FCJE	Estudiantes
5	Presentación y Stand DEG en la III Jornada de Inducción.	5 de octubre	Feria informativa junto al Equipo DEG y RRHH	Nuevos funcionarios de la UFRO

N°	Actividad	Fecha	en coordinación	Dirigido
6	Actividad de casa abierta 2022 organizadas por Admisión UFRO.	17 de octubre	Feria informativa junto al Equipo DEG y Admisión UFRO	Estudiantes de diversos colegios de la región
7	Feria de Investigación FIUFRO 2022.	25 de octubre	Feria informativa junto al Equipo DEG y FIUFRO	Estudiantes de colegios de la región
8	Feria Agroambiente Fest en el marco de la semana de Agroambiente.	4 de noviembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y FCAM	Comunidad Universitaria en general
9	Feria DEG Mes de la Prevención de la Violencia en Contra de la Mujer.	9 de noviembre	Feria informativa junto al Equipo DEG otras unidades internas y externas	Comunidad Universitaria en general
10	Feria FACMED.	17 de noviembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y FMED	Comunidad Universitaria en general
11	Móvil de Atención Centro de la Mujer.	23 de noviembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y Centro de la Mujer Municipalidad de Temuco	Comunidad Universitaria en general
12	Feria FACMED Mes de la No Violencia en Contra de la Mujer.	24 de noviembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y FMED	Comunidad Universitaria en general
13	Feria PROENTA.	3 de diciembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y Proenta	Comunidad usuaria programa PROENTA
14	Presentación y Stand DEG en Jornada de Inducción.	6 de diciembre	Feria informativa junto al Equipo DEG y RRHH	Nuevos funcionarios de la UFRO

CAPÍTULO VIII

Desafíos para el 2023

VII. Desafíos 2023

Uno de los avances más importantes del 2022 en materia de igualdad y equidad de género fue la aprobación de la Política de Igualdad de Género, lo que permitió proyectar los objetivos para el año 2023. Entre ellos, la elaboración del Plan de Igualdad y Equidad de Género y la evaluación de los Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción, desafíos propios de nuestra Dirección para cumplir con los compromisos del Gobierno Universitario por instalar transversalmente la igualdad y la equidad de género, así como también cumplir con los requerimientos de la Ley 21.369.

En ese contexto uno de los desafíos más relevante es el trabajo que se realizará en el proceso de autoevaluación institucional 2024-2030 de nuestra universidad, en el que por primera vez se encuentra considerada la **Dimensión: Gestión Estratégica y Recursos Institucionales con el criterio 7 de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)**, en el cual la universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su **gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión**, en función de sus propósitos institucionales.

También trabajaremos en la incorporación de estos principios de forma explícita en otros instrumentos de nuestro quehacer institucional: el **Plan Estratégico Institucional, el Modelo Educativo, la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas y también en aquellas políticas que se encuentran en elaboración y en revisión**. Todo ello permitirá que la UFRO genere e integre las herramientas necesarias para avanzar en una cultura institucional que reconoce y respeta los derechos de las mujeres y de las personas de otras identidades de género a desarrollarse plenamente, en espacios libres de violencia y discriminación.

Uno de los hitos más desafiantes será la convocatoria y realización durante el segundo semestre de 2023 del Primer Congreso de “Género y Universidades”, que tendrá como objetivos: Promover el intercambio de saberes, conocimientos y prácticas entre espacios universitarios, instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, para articular una sociedad más democrática e inclusiva y motivar la difusión de investigaciones con reflexiones teóricas y prácticas sobre género en los espacios universitarios y su territorio.

Durante el 2022 se aprobó el Modelo de Prevención en materias de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y, según lo exigido por la Ley 21.369 tendrá que ser evaluado a un año de su implementación de la misma forma en la cual fue creado. Para el año 2023 se contempla la aprobación de la propuesta de mejora del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria que incluye el modelo de investigación, sanción y reparación que permitirá abordar y erradicar riesgos de violencia y discriminación de género, 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.

Por último, será fundamental la concreción del Plan de Igualdad y Equidad de Género, instrumento que materializa la Política y que debe estar en coherencia con los diferentes instrumentos normativos y de planificación universitarios.

CAPÍTULO IX

Referencias

IX.- Referencias

CRUCH. (2022). *Modelo caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*. Santiago: CRUCH. Recuperado desde <https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

CUECH. (2022). *Tendencias de Brechas en las 18 universidades del CUECH*. Santiago: CUECH.

CUECH. (2023). *Proyecto ETHOS*. Obtenido de <https://ethos.uestatales.cl/>

DEG-UFRO. (2020). *Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de La Frontera*. Temuco: UFRO.

DEG-UFRO. (2021). *Memoria de la Dirección de Equidad de Género 2020*. Temuco: UFRO.

DEG-UFRO. (2022). *Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad de La Frontera*. Temuco: UFRO.

DEG-UFRO. (2022). *Glosario para la Igualdad y Equidad de Género*. Temuco: UFRO.

DEG-UFRO. (2022). *Memoria de la Dirección de Equidad de Género 2021*. Temuco: UFRO.

SIES-MINEDUC. (2022). *Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en Educación Superior*. Santiago: MINEDUC.

UFRO. (2013). *Plan Estratégico de Desarrollo 2013 -2023*. Temuco: UFRO.

UFRO. (2023). *Plan Estratégico de Desarrollo 2030 (en revisión)*. Temuco: UFRO.

Normativa nacional

Ley 19.628 de 1999. *Sobre protección de la vida privada*. 28 de agosto de 1999. D.O. No 36.451.

Ley 20.129 de 2006. *Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior*. 17 de noviembre de 2006. D.O. No 38.616.

Ley 21.091 de 2018. *Sobre Educación Superior*. 29 de mayo de 2018. D.O. No 42.068.

Ley 21.094 de 2018. *Sobre Universidades estatales*. 05 de junio de 2018. D.O. No 42.074.

Ley 21.369 de 2021. *Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior*. 15 de septiembre de 2021. D.O. No 43.055.

Resolución 510 Aprueba reglamento de sumarios instruidos por la Contraloría General de la República.

Normativa interna

Resolución Exenta N° 0813 de 2019 [Secretaría General]. *Crea la Dirección de Equidad de Género y Aprueba reglamento orgánico del mismo.* 03 de abril de 2019.

Resolución Exenta N° 1141 de 2019 [Secretaría General]. *Aprueba Protocolo de Actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria.* 07 de mayo de 2019.

Resolución Exenta N° 2673 de 2019 [Secretaría General]. *Aprueba compromisos de las Universidades del Estado en materia de equidad de género.* 01 de octubre de 2019.

Resolución Exenta N° 0719 de 2021 [Secretaría General]. *Crea la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios y Aprueba funciones de la Coordinación.* 28 de abril de 2021.

Resolución Exenta N° 0727 de 2021 [Secretaría General]. *Modifica Resolución Exenta N° 1141 de 2019 que Aprueba Protocolo de Actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria.* 29 de abril de 2021.

Resolución Exenta N° 1073 de 2021 [Secretaría General]. *Aprueba Procedimiento de Uso de Nombre Social para Personas Trans de la Universidad de La Frontera.* 27 de abril de 2022.

Resolución Exenta N° 2587 de 2021 [Secretaría General]. *Aprueba convenio entre el Ministerio de Educación y la Universidad de Magallanes, Universidad de Los Lagos, Universidad de La Frontera y Universidad de Aysén, Plan de fortalecimiento Universidades Estatales, “Plan piloto para potenciar la participación de mujeres científicas áreas STEM en el desarrollo regional y en innovación tecnológica en la Macrozona sur austral (Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes)”, código RED21996.* 28 de diciembre de 2021.

Resolución Exenta N° 2340 de 2022 [Secretaría General]. *Aprueba la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera.* 14 de septiembre de 2022.

Resolución Exenta N° 2347 de 2022 [Secretaría General]. *Aprueba Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de La Frontera.* 14 de septiembre de 2022.

Resolución Exenta N°2348 de 2022 [Secretaría General]. *Aprueba Plan de Estrategia de Comunicación de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera.* 14 de septiembre de 2022.

Resolución Exenta N° 3478 de 2022 [Secretaría General]. *Constituye Mesa de Trabajo Área Educativa y designa integrantes de la misma.* 27 de diciembre de 2022.

Resolución Exenta N° 3479 de 2022 [Secretaría General]. *Crea Red de Académicas STEM y designa integrantes de la misma.* 27 de diciembre de 2022.

Resolución Exenta N° 3480 de 2022 [Secretaría General]. Constituye Mesa de Trabajo Sector Productivo y Desarrollo Regional y designa integrantes de la misma. 27 de diciembre de 2022.