

# OBSERVATORIO DE VIOLENCIAS E IGUALDAD DE GÉNERO

---

Enero 2020



**DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**

**UNIVERSIDAD DE CHILE**

## PRESENTACIÓN

Tratándose de políticas de educación superior, la toma de decisiones se fundamenta en datos actualizados y disponibles para su análisis, constituyéndose en información útil para reflexionar en pos del interés colectivo. Una herramienta institucional que recoge este interés es un observatorio. Por observatorio podemos entender “al conjunto de estructuras que permiten obtener una visión amplia de la evolución de determinados fenómenos y acontecimientos sociales” (Urdapilleta, 2006, p. 2)<sup>1</sup>.

La creación de un Observatorio de Violencias e Igualdad de género responde a los compromisos establecidos en el “Plan de Fortalecimiento de la Universidad de Chile: Compromiso con la Calidad y la Equidad de la Educación Pública (2019- 2020)”. Asimismo, va en línea con el “Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad (2017-2026)”, que establece como objetivos:

- Garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por funciones similares y /o de igual valor, y avanzar en la gestión institucional con perspectiva de género.
- Garantizar la equidad en la composición de los comités académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías
- Incorporar la perspectiva de género en la docencia, generación de conocimiento y extensión universitaria
- Erradicar el acoso sexual y disminuir la violencia de género en el contexto universitario.
- Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado.
- Fortalecer la Dirección de Igualdad de Género y la institucionalidad de género en las Unidades Académicas.

Su instalación también tiene relación con la propuesta de la comunidad universitaria de construir un espacio para acopiar los datos en una instancia central, que permita discernir y organizar un sistema de información que visibilice la situación de avance en materia de igualdad y discriminación de género.

Esta propuesta, que había comenzado a ser trabajada por la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) en conjunto con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI), se expresó además en las demandas del movimiento de estudiantes, quienes pusieron el foco en el monitoreo de los casos de acoso y abuso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género.

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género es, asimismo, una de las herramientas institucionales creadas para responder al proceso de certificación que está desarrollando la Universidad de Chile con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual certifica, mediante un Sello de Igualdad de género, si la comunidad universitaria realiza una autorreflexión y levantamiento de brechas y discriminaciones de género, elabora e implementa un plan de acción para abordarlas y logra resultados comprobables en un período de tiempo.

---

<sup>1</sup> En, Angulo Marcial, Noel *¿Qué son los observatorios y cuáles son sus funciones? Innovación Educativa*, vol. 9, núm. 47, abril-junio, 2009, pp. 5-17 Instituto Politécnico Nacional Distrito Federal, México.

## OBJETIVOS Y FUNCIONES

### Objetivo General:

Generar información sistemática y monitorear distintos aspectos de la realidad universitaria respecto a violencias y condiciones de igualdad de género para fundamentar el diseño de políticas universitarias antidiscriminatorias y hacer seguimiento a las políticas existentes.

### Objetivos Específicos:

- Acopiar datos, gestionar información y analizar el conocimiento pertinente sobre la situación de violencias y desigualdades de género en la comunidad universitaria.
- Realizar el seguimiento a los compromisos incluidos en las políticas universitarias y monitorear los avances y transformaciones del comportamiento de violencias y desigualdades.
- Favorecer la sinergia institucional para orientar la formulación de acciones que disminuyan la desigualdad de género y aseguren una implementación efectiva de las intervenciones y estrategias de superación de las desigualdades y violencias.

### Funciones:

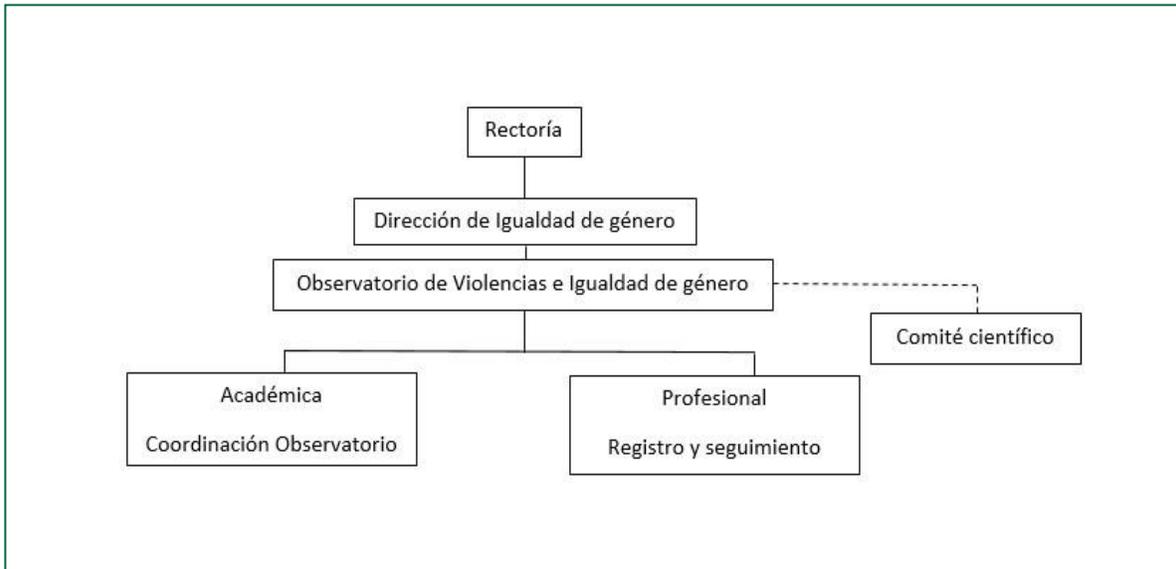
- Proponer y coordinar estudios en materia de violencias e igualdad de género.
- Catastrar fuentes y mecanismos de acceso a la información institucional
- Fomentar la coordinación permanente con los organismos que administran bases de datos institucionales.
- Organizar información sobre brechas, desigualdades y violencias para sustentar la implementación de medidas institucionales.
- Mantener una coordinación permanente con el proyecto de certificación en estándares de igualdad de género en el proceso de construcción de indicadores, definición de línea base y medición.
- Realizar seguimiento de políticas universitarias sobre acoso sexual, corresponsabilidad social, reconocimiento de nombre social y sobre avances en la institucionalidad de género.
- Elaborar y socializar informe anual sobre la situación de violencias y desigualdades de género en la Universidad.
- Promover el encuentro e intercambio con redes de investigación nacional e internacional afines.

## ORGÁNICA

El Observatorio depende directamente de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) y mantiene vínculos con las unidades clave de la Universidad relacionadas con generación de datos y con investigación.

Cuenta con una Coordinadora, quien lidera la definición de líneas de trabajo, la articulación interna y externa del Observatorio, el vínculo con investigadoras/es, así como del análisis y presentación de la información levantada; un Comité Científico, compuesto por académicos/as que asesorarán las investigaciones y levantamiento de información, y con al menos una analista, encargada del procesamiento y análisis de la información.

### Organigrama



## ROLES Y FUNCIONES

### Coordinador/a

- Liderar la implementación del observatorio y sus tareas.
- Coordinar distintas instancias relacionadas con las tareas del observatorio en la universidad.
- Diseñar y proponer acciones tendientes al cumplimiento de los objetivos del observatorio.
- Reportar anualmente sobre la gestión y resultados del trabajo del observatorio ante autoridades de la Universidad.
- Mantener comunicación y coordinación con organismos proveedores de información.
- Vincular y coordinarse con comité directivo y ejecutivo responsables del proceso certificación en estándares de igualdad de género.

### Profesional analista

- Participar en la elaboración de sistema de seguimiento de las políticas universitarias.
- Gestionar información y realizar seguimiento de indicadores institucionales.
- Recopilar y sistematizar información respecto de reportes e informes anuales.
- Sistematizar y analizar experiencias internacionales.
- Mantener comunicación con profesionales contrapartes de vicerrectorías y unidades afines que administran bases de datos.

### Comité científico

Integrado por académicas/os de distintas facultades competentes en los campos requeridos de levantamiento de datos e investigaciones complementarias.

- Asesorar técnicamente al coordinador en las áreas de su funcionamiento para el cumplimiento de su plan de trabajo.
- Proponer al coordinador/a consideraciones ético - metodológicas que estime de utilidad para el cumplimiento de los objetivos.

## METODOLOGÍA

La metodología del Observatorio considera las siguientes fases:

1. *Captar y analizar la información*: diseñar y aplicar instrumentos de captación de la información sobre el fenómeno social de observación; recolectar información de las distintas fuentes involucradas directa e indirectamente en el fenómeno de observación para su análisis; estandarizar los procesos de recolección de información a través de la construcción de una metodología sistemática.
2. *Identificar fuentes primarias y secundarias proveedoras de datos*: Identificar dependencias responsables de la política institucional, en el nivel de sede y facultad, de acuerdo con los ejes temáticos.
3. *Criterios e indicadores*: Generar un sistema de indicadores por los que se pueda conocer y medir el estado actual y la evolución de la situación de violencias y desigualdades de género.
4. *Analizar información y procesarla con el objetivo de traducirlos a un lenguaje entendible*.
5. *Reportar y difundir información*.

Los resultados y análisis de cada línea de trabajo serán publicados de manera semestral en un Informe sobre Violencias y Desigualdades de Género, que constituirá un documento de difusión y consulta. En él se pondrán a disposición tanto los datos levantados, los recogidos de las fuentes de información y los resultados de investigaciones cualitativas y cuantitativas en la materia.

# LÍNEAS DE TRABAJO

## 1. Realización de estudios

Los estudios serán planificados de acuerdo a los compromisos anuales de la DIGEN, y estarán orientados a sustentar la formulación de políticas y medidas y/o mejorar o ampliar las existentes. Una de estas iniciativas es la **Política de Prevención del Acoso Sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria** y su Protocolo de Actuación, que resaltan la importancia de que la Universidad atienda esta problemática en el marco de la prevención. En particular, su primer objetivo específico plantea la necesidad de “Impulsar en la comunidad universitaria el reconocimiento de la violencia de género y el acoso sexual como atentados a la dignidad e integridad de las personas”, y entre sus líneas de acción propone la “Realización de estudios e investigaciones sobre temas de violencia de género y acoso sexual, sistematización de experiencias, y difusión de sus contenidos a la comunidad universitaria”.

Dicha política mandata a la Universidad a contar con un panorama actualizado y permanente de la situación de la violencia de género, a monitorear el avance de su erradicación y a la divulgación de esta información. De acuerdo a ello, para el año 2020 se contempla la realización de una *Encuesta sobre Victimización*, de carácter bianual, que dimensione las prácticas y los fenómenos de violencia de género, incluyendo el acoso sexual, al interior de la comunidad universitaria.

Asimismo, la **Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias** plantea entre sus objetivos “Garantizar igualdad de oportunidades para la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario”, y “Desarrollar medidas y acciones que favorezcan la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños y permitan conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar”. En el mismo sentido plantea la necesidad de “promover la coordinación institucional para el estudio y análisis sobre la maternidad y paternidad en la Universidad, mediante la socialización de estadísticas sobre esta materia”, lo que estimula también la realización de estudios sobre temas tales como uso del tiempo, cuidado y responsabilidades familiares, entre otros.

En tanto, el **Instructivo “Mara Rita”** establece la obligación de la Universidad de Chile de respetar la identidad de género de todas las personas que integran la comunidad universitaria y con ello, de consignar en sus diversos registros el uso del nombre social de personas transgénero que lo soliciten. Frente a esta obligación, el Observatorio cumple, por una parte, el rol de registro de quienes han presentado la solicitud de cambio de nombre social, así como de las etapas y tiempos de tramitación de las solicitudes, con el fin de levantar alertas frente a eventuales problemas o al vencimiento de plazos. Por otra parte, debiera coordinarse con las instancias pertinentes para la producción de información sobre la situación de la comunidad LGTBI en la Universidad de modo de proponer iniciativas antidiscriminatorias.

## 2. Centralización de información

El Observatorio centralizará información acerca de un conjunto de indicadores relevantes que corresponden a distintas dimensiones de la gestión universitaria. Se consolidará información secundaria producida por instancias pertinentes de la Universidad, acordando las estrategias de generación eficientes y coordinadas. Esta información será de utilidad para el proceso de certificación en estándares de igualdad de género.

Para lo anterior, se han definido los siguientes indicadores en base a 5 dimensiones prioritarias:

### *Dimensión 1. Formación, Docencia y Aprendizaje*

- Porcentaje de carreras de pregrado que imparten cursos de género por unidad académica y tipos de cursos (CFG, electivos, obligatorios).
- Porcentaje de carreras de pregrado que incorporan perspectiva de género en los perfiles de egreso de estudiantes.
- Porcentaje de participación por sexo de estudiantes de pregrado (matrícula nueva y total) según unidades académica y área de conocimiento.
- Porcentaje de participación por sexo de estudiantes de postgrados según unidad académica, área de conocimiento y nivel de formación.
- Tasa de deserción por sexo de estudiantes según facultad y carrera (en primer año y años posteriores).
- Porcentaje de estudiantes por sexo que reciben becas internas y/o externas según unidad académica y tipo de beca.
- Tasa de titulación anual de estudiantes por sexo según unidad académica.

### *Dimensión 2. Investigación, Desarrollo, Innovación y creación Artística*

- Porcentaje de fondos internos asignados a investigaciones en temas de género y diversidad sexual.
- Porcentaje de investigaciones anuales sobre temas de género o desarrollados por unidad académica.
- Porcentaje y tasas de postulaciones y adjudicaciones de fondos internos para investigación según sexo del investigador/a.
- Postulaciones a proyectos Fondecyt de Iniciación y Regulares según sexo del investigador/a.
- Tasa de aprobación de Proyectos Fondecyt de Iniciación y Regulares por sexo del investigador/a principal según unidad académica.
- Porcentaje de académicos/as por sexo en comisiones evaluadores por unidad académica.
- Porcentaje de autores/as por sexo de artículos y ensayos en publicaciones de la Universidad por tipo de publicación.

### *Dimensión 3. Comunicaciones, Extensión y Vinculación con el Medio*

- Porcentaje de personas entrevistadas por sexo en publicaciones regulares de la Universidad según tipo de publicación.
- Porcentaje de autores/as de las publicaciones regulares del nivel central de la Universidad.
- Porcentaje de hombres y mujeres que aparecen como protagonistas de las noticias publicadas en el sitio web de la Universidad.
- Porcentaje de actividades de extensión relativas a temas de género y diversidad sexual respecto al total de actividades de extensión realizadas a nivel central.

### *Dimensión 4. Participación y Representación*

- Porcentaje y proporción de académicos/as por sexo en cada jerarquía académica según unidad y categoría académica.
- Porcentaje de participación por sexo del personal académico según unidad académica, área del conocimiento, jornada, y nivel de formación.
- Porcentaje y tasa anual de profesores/as por sexo que ascienden a la jerarquía de Prof. titulares por unidad académica.
- Tiempo promedio de permanencia de académicos/as por sexo en cada jerarquía por unidad académica.
- Porcentaje de participación de académicos/as por sexo en instancias académicas directivas de la Universidad.
- Porcentaje de participación de académicos/as, funcionarios/as y estudiantes por sexo en instancias de representación de la Universidad por instancia.

### *Dimensión 5. Género y Trabajo*

- Porcentaje de personal por sexo según estamento, tipos de contratos, jornada laboral, y unidad académica.
- Porcentaje de participación de personal de colaboración por sexo en instancias directivas de la Universidad.
- Remuneraciones por sexo según estamento, planta (funcionarios), jerarquía (académicos) y unidad académica.
- Asignaciones por sexo según estamento, jerarquía, unidad académica y tipo de asignación.
- Participación por sexo en instancias de capacitación y formación para el trabajo.
- Incidencia y prevalencia del acoso sexual.
- Uso de permiso postnatal parental por estamento y unidad académica.

### 3. Seguimiento de la implementación de las políticas de igualdad

Una de las funciones de la Dirección de Igualdad de Género es proponer y gestionar la implementación de políticas, planes, normativas y medidas destinadas a prevenir la violencia, erradicar la discriminación y alcanzar igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario<sup>2</sup>. Cumplir adecuadamente esta función supone monitorear y realizar seguimiento de la implementación de las iniciativas, así como del proceso de institucionalización de la igualdad de género en la Universidad.

Para ello se utilizarán diversos indicadores e instrumentos, que a continuación se señalan, que permitan medir el cumplimiento de las metas comprometidas en cada una de las políticas universitarias y el avance de la institucionalidad de género que se crea e implementa a nivel central y en las unidades académicas.

#### *Política de Prevención del Acoso sexual, la violencia y discriminación de género*

- Nivel de Institucionalización de la Política de Prevención del Acoso Sexual<sup>3</sup>.
- Porcentaje de trabajadoras/es que participan anualmente en el plan de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual y laboral.
- Porcentaje de jefes/as de personal que participan anualmente en el plan de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual y laboral.
- Porcentaje de ejecución del Plan Anual de Difusión sobre acoso sexual.
- Porcentaje de personas afectadas por acoso sexual y/o discriminación arbitraria que lo solicitan, que reciben atención socio jurídica especializada en plazos oportunos.
- Porcentaje de las investigaciones iniciadas que son realizadas en los plazos establecidos por la normativa vigente.
- Porcentaje de solicitudes de uso de nombre social aprobadas en plazos reglamentarios.

---

<sup>2</sup> Decreto exento N°3406, 2018.

<sup>3</sup> El índice para medir el nivel de institucionalización de la Política de Prevención está compuesto por los siguientes indicadores: i) Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria Estudiantil difundido en toda la comunidad universitaria; ii) Protocolo de Actuación difundido en toda la comunidad universitaria; iii) Oficina de Atención de acoso sexual y violencia de género cuenta con número de profesionales y presupuesto adecuado para el cumplimiento de sus funciones; iv) Unidad de Investigaciones Especializadas cuenta con número de profesionales y presupuesto adecuado para el cumplimiento de sus funciones; v) Unidad de Salud Mental especializada cuenta con número de profesionales y presupuesto adecuado para el cumplimiento de sus funciones; vi) Profesionales que realizan Primera acogida en las unidades académicas están capacitadas para el cumplimiento de su rol vii) Encargados/as jurídicos de unidades académicas manejan los contenidos del Protocolo de Actuación.

## Instrumentos

- Registro y monitoreo centralizado de denuncias formales de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria que contará con un sistema de alertas respecto del vencimiento de plazos procedimentales.
- Registro de personas que han presentado la solicitud de cambio de nombre social a la Universidad de acuerdo al Instructivo “Mara Rita”, así como de las etapas de tramitación y tiempos de resolución, con el fin de levantar alertas frente al vencimiento de plazos o a eventuales problemas en la gestión de las solicitudes.

## *Política de Corresponsabilidad social en el cuidado*

- Porcentaje de estudiantes que cumplen requisitos, que acceden al programa de apoyo preescolar por sexo.
- Porcentaje de actividades de difusión de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado ejecutadas en relación a las planificadas.
- Porcentaje de encargados/as de implementar la Política de Corresponsabilidad Social en las diversas Unidades Académicas que asisten a actividades de capacitación y/o información pertinente.
- Porcentaje de estudiantes que cumplen requisitos, que acceden a derechos establecidos en el reglamento de corresponsabilidad social por sexo.
- Porcentaje de estudiantes madres y padres que, cumpliendo requisitos, acceden a establecimientos JUNJI en campus universitarios.
- Porcentaje de trabajadoras que, cumpliendo requisitos, acceden a establecimientos JUNJI en campus universitarios.
- Porcentaje de unidades académicas y administrativas que cuentan con espacios y equipamiento para facilitar el cuidado de niños y niñas.

## Instrumentos

- Registro de las personas con responsabilidades familiares, particularmente las parentales, aunque también pudiese ampliarse a quienes tienen responsabilidades de cuidado de otras personas, y su situación en relación al uso de su tiempo y la conciliación de aquellas responsabilidades con sus roles laborales y/o estudiantiles.
- Registro de estudiantes madres y padres, y sus hijos e hijas, considerando acceso los siguientes derechos contemplados en la Política de Corresponsabilidad Social y otros que pudieren agregarse (Prenatal maternal y prenatal maternal suplementario, postnatal y postnatal suplementario, beneficios parentales y parentales especiales, postergación de estudios y rebaja de arancel, medidas de flexibilidad académica, suspensión de plazos máximos).
- Registro de estudiantes, académicas/os y funcionarias/os madres y padres, y de la postulación y acceso de sus hijos e hijas, a salas cuna y jardines infantiles universitarios.
- Catastro de infraestructura para el cuidado de niños y niñas en cada edificio/unidad académica, incluyendo lactarios, mudadores, accesibilidad de coches, entre otras).

### *Institucionalización de la igualdad de género*

- Nivel de institucionalización de la DIGEN<sup>4</sup>
- Porcentaje de facultades e institutos que cuentan con unidades de género.
- Porcentaje de unidades locales de género según índice de institucionalización.
- Porcentaje de autoridades universitarias que participan en actividades de sensibilización en materia de género.
- Porcentaje del personal de las Vicerrectorías que recibe formación en perspectiva de género.
- Número de reportes del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género.
- Porcentaje de unidades académicas que produce información institucional desagregada por sexo e incorpora análisis de género

---

<sup>4</sup> El índice para medir el nivel de institucionalización a nivel central se compone de los siguientes indicadores: i) La igualdad de género está incorporada en los planes de desarrollo institucional de la Universidad; ii) Existe una Política institucional de Igualdad de Género y un plan de acción para implementarla; iii) Existe decreto de creación de la DIGEN, que define sus objetivos y su ubicación formal en la estructura y organigrama institucional; iv) Existe presupuesto etiquetado para el financiamiento de la DIGEN; v) La DIGEN cumple al menos 90% de su planificación anual; vi) La DIGEN participa en instancias formales de toma de decisiones; vii) Existen instancias de coordinación institucional que participan en el diseño, implementación y/o seguimiento de las políticas y medidas de igualdad de género; viii) Existen mecanismos de rendición de cuentas a la comunidad universitaria sobre las acciones emprendidas para promover la igualdad y sus resultados; ix) Funcionan instancias de participación de la comunidad universitaria en las políticas y medidas de igualdad de género. Cada Indicador equivale a un punto



**DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**

**UNIVERSIDAD DE CHILE**