DEPARTAMENTO
DE GÉNERO udp

Monitoreo Acuerdos UDP y Voceras de la movilización feminista del 2018

Balance realizado por el Departamento de Género a Diciembre 2022

Punto del Petitorio	Área Impulsora/Responsable	Estado de Avance
1. Creación de un Departamento de Género a cargo de la Secretaría General con presupuesto de instalación (julio de 2018). Definición de funciones según lo acordado en la mesa según la estructura del departamento, levantamiento de diagnóstico y plan de desarrollo estratégico de corto y mediano plazo (septiembre 2018). Compromiso de incrementar la complejidad del Departamento de Género en la medida que exista disponibilidad presupuestaria.	Vicerrectorías + Secretaría General	CUMPLIDO El Departamento de Género se creó en noviembre de 2018, el cual comienza a funcionar con una Directora y presupuesto de instalación. En marzo 2020 se suma una profesional de apoyo al Departamento.
2. Definición de indicadores y metas monitoreadas por el Departamento de Género e incluidas en el Informe Anual de Calidad (propuesta inicial de indicadores a diciembre 2018).	Departamento de Género Dirección de Análisis Institucional	CUMPLIDO El informe de calidad inicia su elaboración a mediados de cada año para emitirse al año siguiente. La Directora del Departamento de Genero asumió en noviembre, por lo cual el informe de 2018 no alcanzó a ser revisado y solo incorpora un set más acotado de variables divididas por género. Ya se han realizado todas las conversaciones para incluir en el Informe de Calidad 2019 nuevas variables desagregadas por género (Informe de 2019, que se publica a mediados de 2020). El informe de calidad del 2018 (publicado en 2019) incorpora variedad de indicadores desagregados por sexo. Toda la caracterización del estamento estudiantil y docente está

		desagregado por sexo, entre otras variables, al igual que indicadores de progresión académica desagregados por sexo; e indicadores de producción en investigación. Es importante recordar que la Federación de Estudiantes tiene acceso a dicho informe a través de una clave. Para solicitar la clave es necesario contactarse con la Secretaria General y coordinar entrega. En diciembre 2020 el DG difunde un primer Diagnóstico de Género de la UDP, basado en la presentación de indicadores generales de los tres estamentos. El diagnóstico está disponible en UDP Transparente y tendrá una actualización anual. En diciembre 2022 se difunde el diagnóstico de las relaciones de género de la UDP, que incluyo la revisión de documentos, análisis de indicadores, la implementación de una encuesta a todos los estamentos, y la realización de entrevistas individuales y grupales. El proceso fue liderado por el Observatorio de Género y Equidad.
3. Revisión de normativa de violencia sexual por una mesa de trabajo conformada por estudiantes, secretaria general, vicerrectora de pregrado y profesores de derecho. Incorporación de apoyos, acciones de protección e investigación de situaciones que no ocurriendo en la universidad afecten la convivencia académica al interior de UDP (junio de 2018 en CA).	Vicerrectorías + Secretaría General	CUMPLIDO Luego de las movilizaciones del 2018 se conformó una mesa de trabajo integrada por Catalina González, Valentina Sánchez, ambas estudiantes de Derecho, los profesores Héctor Hernández y Jaime Couso, la secretaria general y la vicerrectora de pregrado. Esta mesa revisó la normativa y propuso una serie de modificaciones, las que fueron aprobadas en el mes de diciembre de 2018. Entre Diciembre 2020 y diciembre 2022 se conformó una segunda mesa de trabajo para una nueva actualización de la Normativa. La mesa está conformada por la Secretaría General, dos abogadas de

		Dirección Jurídica, el Departamento de Género, dos académicas Mónica Peña de Psicología y Angélica Soto de Derecho) y representantes estudiantiles. La 3era versión de la Normativa entró en vigencia en enero 2022 e incluye todos los aspectos indicados por la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
4. Firma de convenios de para que violencia sexual afuera no sea con apoyo psicológico para denunciantes y denunciados y generación de un sistema de pago o copago graduado en virtud de nivel socioeconómico cuando la demanda exceda los recursos institucionales disponibles (Segundo Semestre de 2018).	Departamento de Género	CUMPLIDO Existe un convenio de apoyo terapéutico para denunciantes por normativa, el cual fue suscrito con una ONG especializada en Junio 2018. En el 2021 se sumó otro convenio con foco en masculinidades.
5. Incorporación de la temática de género en el proceso de evaluación curricular. Inclusión de esta perspectiva a través de metodologías, bibliografía y asignaturas electivas y/o obligatorias (Revisión hasta 2025).	Departamento de Género Vicerrectoría Académica	CUMPLIDO En un trabajo conjunto con la Dirección de Desarrollo Curricular, se incorporaron preguntas en el proceso diagnóstico, y la participación del DG (mediante talleres) en el proceso mismo, en el trabajo con el comité curricular. Asimismo, se han incorporado criterios en los documentos que guían la revisión de los programas de asignatura para incorporar enfoque de género. Los avances en esta línea de trabajo fueron presentados en un foro en enero 2021, donde participó el DG, la Dirección de Desarrollo Curricular y dos unidades académicas presentando su experiencia y en un seminario co-organizado por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH en Junio 2021. Las actividades están disponibles en el canal de youtube de la universidad y en la pagina web genero.udp.cl

6. Desarrollo desde 2019 de al menos 15 asignaturas anuales de formación general en la temática de género. Se incluirá en la oferta una asignatura sobre disidencias sexuales. Creación de un Diploma de Honor sobre género en 2019.	Dirección de Formación General e inglés. Departamento de Género	CUMPLIDO A la fecha existen alrededor de 19 asignaturas de CFG con temática de género y sexualidades y un Diploma de Honor con alta participación de estudiantes (sobre 100 inscritos/as en su primera edición).
7. Desarrollo de dos seminarios anuales en la temática de género. Estos seminarios serán organizados por el Departamento de Género y en colaboración con las facultades, poniendo énfasis en sus respectivos desafíos disciplinarios (desde 2019).	Departamento de Género	CUMPLIDO Se hicieron tres seminarios en 2019, abiertos a todo público. En el 2020 se realizaron 4 foros (online). En 2021 (a julio) se han realizado 8 actividades distintas (talleres, foros, conversatorios, encuentros). Puede consultarse el detalle de las actividades en las memorias anuales del DG.
8. Promoción de la equidad de género en la contratación de profesores, ayudantes y funcionarios. Revisión anual de posibles brechas salariales y promoción de ajustes en remuneraciones en virtud de la disponibilidad presupuestaria (desde 2019).	Facultades VrA y Dto de Género	Ya se hicieron ajustes y hay una propuesta para subsanar las brechas salariales y disparidad de género detectadas en los últimos tres años. La Dirección General de Investigaciones y Doctorados junto al Departamento de Género elaboraron un documento de orientaciones para la paridad de género en procesos de búsqueda y selección, el cual fue enviado a todas las Decanaturas, y está publicado en ambas páginas webs.
9. Resolución de Rectoría orientada a la incorporación de mujeres en comisiones	Vicerrectorías y Secretaría General	PENDIENTE

académicas (comisiones de ética, calificación y jerarquización) y en todas las actividades de extensión y vinculación con el medio (segundo semestre de 2018).		Se elaboró un diagnóstico en materia de equidad de las comisiones y se planificó un trabajo de armonización para 2020 y 2021. Ya se incrementó la participación de mujeres en la Comisión Superior de Jerarquización y en la Comisión de la Facultad de Medicina/Salud y Odontología. Se observa cierto desafío en la composición de la Comisión de Jerarquización de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, pero el compromiso es avanzar en mayor equidad de aquí a 2021. Respecto a las comisiones de ética y calificación ya son en general paritarias. En decanaturas y direcciones de escuela también. Este monitoreo es permanente. La formalización de la Resolución continúa pendiente.
10. Aceptación del uso de un lenguaje inclusivo en actividades académicas de pre y posgrado: trabajos, presentaciones, defensas orales, etcétera. Promoción no impositiva del uso de este lenguaje en comunicados oficiales, particularmente aquellos dirigidos a estudiantes (segundo semestre de 2018).	Vicerrectoría Académica	NO IMPLEMENTABLE La Universidad entendió el concepto de lenguaje inclusivo como lenguaje no sexista, y no el uso de la x, la e o el @. A la fecha se ha potenciado mediante capacitaciones y distintas orientaciones el uso del lenguaje no sexista y no androcéntrico,
11. Revisión y propuesta de nueva encuesta docente (Primer Semestre de 2019). Incorporación de una o más preguntas para abordar temas como violencia y discriminación en el aula (Segundo semestre de 2019).	Vicerrectoría Académica	CUMPLIDO Se generaron términos de referencia durante el primer semestre de 2019 con el fin de modificar la Encuesta de Evaluación Docente (EED). Se abrió el concurso y fue seleccionada una consultora externa que realizó una evaluación integral del instrumento. El DG fue entrevistado en este proceso de revisión de la herramienta, y participó en la revisión durante el proceso. La

		nueva encuesta incluye dos preguntas específicas respecto del trabajo en aula, el rol docente y la no discriminación. El instrumento tuvo su prueba piloto en el 2ndo semestre 2020 y ya fue implementado en el 1er semestre 2021.
12. Desarrollo de programa de inducción obligatoria (online) para estudiantes, funcionarios y profesores. En ésta se realizará un trabajo de difusión de reglamentos para prevenir violencia y discriminación (Segundo semestre de 2019).	Dirección de Recursos Humanos (Vicerrectoría Económica)	CUMPLIDO Se ha creado un procedimiento de inducción para docentes y funcionarios/as nuevos/as, es obligatoria porque es parte del proceso de contratación. La inducción a nuevos/as funcionarios/as incluye un módulo sobre la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género. La Dirección de Desarrollo Docente está finalizando el desarrollo de una inducción para nuevos/as docentes en fomato 100% online. Esta inducción incluye un módulo sobre Educación no Sexista (elaborado por el DG). Esta nueva modalidad de inducción será implementada desde el 2021. Asimismo, el DG finalizó el desarrollo de un material autoinstruccional (plataforma Canvas) sobre consentimiento y relaciones igualitarias, destinada para todo el estudiantado y que estará disponible en el segundo semestre del 2021. En el 2022 se implementó para todo el estudiantado de primer año con una tasa de cumplimiento de casi el 70%. A partir del 2023, en el contexto de la ley 21.369, el curso será incorporado como una actividad obligatoria en la carga académica de estudiantes de 1er año.

13. Creación de talleres de formación docente y círculos de docencia en tema de violencia, discriminación y derechos humanos (Primer semestre de 2019).	Vicerrectoría Académica Departamento de Género	CUMPLIDO La universidad cuenta con un número amplio de talleres de formación de docentes. En Julio 2020 se incluyó una oferta de dos talleres distintos en temáticas de género y sexualidades. En enero 2020 se realizó otro. Se mantendrá una oferta permanente de 1 o 2 talleres en cada edición de la Dirección de Desarrollo Docente. Desde Enero 2021 se implementan 3 talleres en la oferta de perfeccionamiento relacionados con género y sexualidades.
14. Incorporación progresiva de baños no binarios en todos los edificios en que las condiciones de infraestructura lo permitan. Se priorizarán 2 ejes del campus urbano más Huechuraba (Proceso finalizado en 2021).	Departamento de Género Vicerrectorías + Secretaría General	EN CURSO A diciembre 2019 había un baño no binario en Psicología, otro en Comunicaciones y Letras, y en Huechuraba baños no binarios (de uso individual) en el edificio Cubo. En 2020 se sumaron baños no binarios en Salud y Odontología, en Facultad de Ingeniería y Ciencias, y en la FAAD. En enero/febrero 2021 se avanzó en baños no binarios en Facultad de Economía y Negocios (Sede Huechuraba), Facultad de Ciencias Sociales e Historia. A finales del 2022, se cuentan con 9 baños sin distinción de género.
15. Incorporación progresiva de al menos tres salas/espacios de lactancia de acuerdo a las condiciones de infraestructura. Se priorizarán los 2 ejes del campus urbano más campus Huechuraba (Proceso finalizado en 2021). Las estudiantes deberán evaluar con los decanos/as los espacios disponibles, para luego evaluar la	Departamento de Género Vicerrectorías + Secretaría General	CUMPLIDO Estarán operativas desde el 2020 4 salas: • Sala de lactancia (individual) en Derecho. • Sala de lactancia (individual) en Salud y Odontología • Sala de lactancia (grupal) en Psicología.

factibilidad técnica de la instalación de la sala de lactancia por parte de la Dirección de Infraestructura.		• Sala de lactancia (individual) en Facultad de Administración y Economía.
16. Diagnóstico y plan de trabajo para estudiantes con hijos (diciembre de 2018). Desarrollo de propuesta reglamentaria para ser presentada ante el Consejo Académico (enero de 2019). Crear comisión que trabaje en identificar aquellas situaciones que hoy sí están cubiertas por la normativa vigente para socializarla con los estudiantes que son padres y luego trabajar en la preparación de un reglamento que deberá ser presentado al Consejo Académico para su aprobación.	Vicerrectoría Académica y Secretaría General DAE + DG	CUMPLIDO Las reglas sobre justificación de inasistencia y toma de ramos ya están implementadas por la universidad, realizándose monitoreo y consulta permanente desde la Vicerrectoria Académica y el DG. En mayo 2020 se realizó un catastro centralizado para conocer en detalle la situación MAPAU. Los resultados están disponibles en UDP Transparente. Se conformó una mesa MAPAU para trabajar a partir de los resultados, lo cual derivó en la implementación del Programa de acompañamiento a estudiantes madre, padre o cuidadores, a cargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles. Ver aquí. Desde fines del 2020 se cuenta con el Programa PAEH (Programa de acompañamiento a estudiantes con hijos/as), que depende de Bienestar de Dirección de Asuntos Estudiantiles.
17. Incorporación progresiva de mudadores (2 en campus urbano más Huechuraba) en virtud de diagnóstico de necesidades de estudiantes y beneficiarios de servicios (Proceso finalizado en 2021). Las estudiantes se comprometen a entregar información y antecedentes que han podido recabar para determinar los espacios que es más prioritario cubrir.	Departamento de Género Vicerrectorías + Secretaría General	CUMPLIDO Al la fecha hay 16 mudadores instalados. Se instalan en baños de hombres y mujeres, y en baños no binarios con estos existen.

18. Incorporación de uso de nombre social para funcionarios y académicos (segundo semestre de 2019).	Vicerrectorías + Secretaría General Departamento de Género	CUMPLIDO Desde mediados del 2022 se cuenta con una política de uso de nombre social y rectificación de nombre legal ampliada para docentes y funcionarios/as.
19. Incorporación de reglas que regulen el reconocimiento del uso del nombre social y el lenguaje inclusivo en actividades académicas: pruebas, trabajos, presentaciones orales, etcétera.	Vicerrectorías y Secretaría General	CUMPLIDO No se cumplió en la forma prevista. Lo que se hizo fue incorporar un párrafo completo en la normativa de violencia relativo a la violencia hacia las diversidades sexuales y de género, estableciéndose como una falta el no respetar el nombre social de una persona.
20. Promoción Integral de Salud desde la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE): campañas sistemáticas de autocuidado y otras relevantes (VIH, ETS, etcétera). Estas actividades luego deberán ser coordinadas entre el Departamento de Género y la DAE.	Secretaría General y DAE Departamento de Género	CUMPLIDO La DAE incorpora acciones y programas en este tema.
21. Definición de plan de colaboración y trabajo con SESEGEN, entrega de recursos (redistribución de recursos destinados a centros de alumnos y federación) para que desarrolle actividades de sensibilización y promoción de la temática de género y violencia.	Vicerrectorías + Secretaría General	CUMPLIDO Ya hay Sesegen constituidas en la mayoría de las facultades. A fines de 2019 se presentó una nómina UDP, la cual fue actualizada en el 2020. Se validó la participación de las Sesegen en consejos de escuela y facultad, al menos 2 veces por año, y bajo invitación en temáticas afines.

		No se han presentado aún estatutos de ninguna Sesegen, por lo que la conversación sobre entrega de recursos no ha avanzado. Al 2022, post estallido social y pandemia, la participación estudiantil en general ha descendido. El DG mantiene articulación y contacto con las SESEGEN que se mantienen activas. Por ejemplo, ofrecen apoyo para la articulación de proyectos para los fondos concursables de la DAE.
22. Compromiso de invitar/asistir (bidireccionalidad) a discusiones relevantes en consejos de escuela, facultad y universidad por parte del Departamento de Género y de SESEGEN.	Vicerrectorías Secretaría General Departamento de Género Decanaturas y Direcciones de Escuela	CUMPLIDO El Departamento de Género mantuvo contacto con las Sesegen el 1er semestre 2019, a través de la Federación (realización de talleres). Dicho contacto se vio interrumpido 2ndo semestre 2019 (toma y luego estallido social). Desde marzo 2020 se mantiene contacto regular, sosteniendo reuniones mensuales de coordinación. La participación de Sesegen en consejos de escuela y facultad se acuerda en mínimo dos participaciones anuales, y la posibilidad de ser invitadas o pedir participación según temas en la agenda. Al realizar seguimiento de este acuerdo, las Facultades reportan baja participación, y al realizar seguimiento con las SESEGEN no se obtienen respuestas sistemáticas.
23. Realización de jornadas formativas para estudiantes, docentes, funcionarios y funcionarias en la línea de lo que se viene haciendo. El compromiso es intentar realizar una jornada con los estudiantes	Departamento de Género	CUMPLIDO En las memorias anuales del DG del están en detalle las actividades desarrolladas, en torno a temas de prevención en

durante el segundo semestre del 2019 y seguir con las presentaciones de la normativa en todas las facultades. La participación en las jornadas será voluntaria.		violencia, tanto con estudiantes, como con docentes, como con funcionarios/as. Se incorporan focos de trabajo en masculinidades y en Educación Sexual Integral.
24. Evaluar factibilidad técnica para poder enviar correos con consultas anónimas a los consejeros y consejeras. De ser factible, deberá incorporarse a la brevedad en la página web noalaviolenciasexual.cl	Secretaría General Departamento de Género	CUMPLIDO El formulario online permite hacer consultas, que llegan a la casilla del Consejerx. El sistema exige colocar un correo de remitente, porque si no, no habría manera que la persona que hace la Consejería puede responder. Si la persona quisiera que quedara anónima, solo debe escribir de una casilla que no sea personal.
25. Constitución de un comité asesor de rectoría para discutir los temas en los que no hubo acuerdo. El comité estará compuesto por dos estudiantes nombradas por el rector mediante una terna que las mismas alumn@s deberán presentar. Además de dos funcionarias y dos académicas, que nombrará el rector. En dicha comisión participarán la Vicerrectora de Pregrado y la Secretaria General.	Estamento estudiantil	NO CUMPLIDO Estudiantes no nombraron la terna para integrar el Comité Asesor de Rectoría en materia de género, particularmente por falta de tiempo de quienes manejaban las negociaciones. El Comité asesor se conformó por funcionarias y académicas.
26. Se constituirán comités por facultad para monitorear el cumplimiento de los acuerdos. Cada comité se constituirá según se convenga con los decanos y decanas. Estos comités funcionarán hasta que esté instalado el Departamento de Género.	Estamento estudiantil	NO CUMPLIDO No hay reporte de conformación o no conformación de comités de monitoreo.