

Memorias 2023

DEPARTAMENTO DE GÉNERO **udp**



2018-2023

Reconocer avances, asumir desafíos

A cinco años de la creación del
DEPARTAMENTO DE GÉNERO **udp**

El año 2023 fue un año significativo para el Departamento de Género al cumplir cinco años desde su creación, lo que invita no solo a hacer un balance de lo recorrido desde el quehacer propio, sino de manera más global, reconociendo iniciativas impulsadas anteriormente en esta universidad y que constituyen antecedentes importantes de recordar hoy.

En este espíritu, en noviembre del 2023 difundimos un documento que recoge hitos relevantes en este avance, los cuales retomamos en estas memorias como preámbulo y contexto del trabajo desarrollado por el Departamento de Género.

El camino hacia la igualdad de género

2014

- ✘ **Política de Equidad de Género en la carrera académica.** A partir de las brechas detectadas, se propuso realizar revisiones a políticas relacionadas con investigación y producción científica, así como de la estructura de remuneraciones.

2017

- Entrada en vigencia de la **Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Violencia Sexual** y de la **Política de Uso de Nombre Social** para estudiantes trans de pre y posgrado.

2018

- ✱ **Creación del Departamento de Género**, dependiente de la Secretaría General, cuya misión es transversalizar la perspectiva de género en la UDP, proponiendo cursos de acción específicos en la diversidad de ámbitos y estamentos que componen esta comunidad educativa.
- ✘ **Primera revisión y actualización de la Normativa**, realizada de manera triestamental, que pasa a titularse Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género.

2019

- **Incorporación de la perspectiva de género en innovación curricular**, junto a la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente. Al 2023 más del 50% de las carreras han tenido un diagnóstico con esta perspectiva.
- ✱ **Primeros talleres con foco en género en perfeccionamiento docente de la VRA:** “Introducción a una educación no sexista: herramientas para el rol docente” y “Cómo incorporar perspectiva de género en el programa de mi asignatura” son algunos.

2020

- ✕ **Primer diagnóstico de género UDP y Orientaciones para la paridad de género en los procesos de selección en la Academia** (Desarrollada en conjunto entre Dirección General de Investigación y Doctorados y el Departamento de Género).
- Primera edición del **Fondo de Investigación para Académicas** (Dirección General de Investigación y Doctorado), que constituye una medida específica para aportar a la reducción de la brecha de género en productividad.
- ✱ **Actualización de la Política de Uso de Nombre Social** para incorporar la rectificación de nombre legal, dada la entrada en vigencia de la Ley de Identidad de Género.

2021

- ✕ Realización del **Diagnóstico de las Relaciones de Género en la Universidad Diego Portales** y de la **creación de la figura de Ombuds** de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, cuya misión es la supervisión y vigilancia de los procesos que se desarrollan en el marco de esta, velando por la mejora continua de su aplicación bajo los principios de autonomía, confidencialidad e imparcialidad.
- **Incorporación de compromisos sobre equidad de género en la Planificación Estratégica 2022-2026**, en áreas como innovación curricular, investigación, aseguramiento de la calidad, vinculación con el medio, internacionalización, entre otros.
- ✱ **Proyecto “Entre Todes” en baños sin distinción de género** en Facultades UDP. Instalación gráfica realizada por estudiantes en el marco del proyecto colaborativo entre la asignatura Taller de Branding de la carrera de Diseño y el Departamento de Género.



2022

- ✕ **Se alcanza paridad de género en todos los niveles de toma de decisión.** Considerando como referencia 40/60, la paridad ya era una realidad desde el 2020 en decanaturas, direcciones generales y dirección superior (rectoría y vicerrectorías). Desde el 2022, se logra la paridad en el Consejo Directivo Superior.
- **3era actualización de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de género.** La versión actual ya incorpora los lineamientos solicitados por la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en la educación superior.
- ✱ **Actualización de la Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de nombre legal** por Ley de Identidad de Género, incluyendo a trabajadores/as y docentes.
- ✕ **Difusión de los resultados del Diagnóstico de las Relaciones de Género en la Universidad Diego Portales,** en la Cuenta Anual, con el Rector Carlos Peña y la Decana de la Facultad de Ciencias Sociales e Historia, Rossana Castiglione.
- **Actualización de las Orientaciones para la paridad en los procesos de selección en la Academia,** incorporando precisiones y estrategias de monitoreo.

2023

- ✱ **Elaboración de la Política de Igualdad de Géneros UDP** (en curso), que tendrá por objetivo institucionalizar todas las prácticas implementadas, así como establecer los desafíos para los próximos años en materia de igualdad de género.
- ✕ **Adjudicación del InEs de Género. GENCI-UDP:** Fortalecimiento de las capacidades para la igualdad de género en I+D+i+e en la UDP (2023-2026).



Institucionalización de la gestión para la igualdad de género

Acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en reglamentos, normativas y/o procedimientos, así como el trabajo colaborativo con direcciones generales, unidades académicas y áreas estratégicas de la universidad.



Presentación resultados diagnóstico de las relaciones de género UDP

En abril, en el contexto de la realización Cuenta Anual 2022, el Departamento de Género presentó los resultados del diagnóstico de las relaciones de género. El informe en formato resumen ejecutivo (disponible en la [página web](#) del DG) fue difundido de manera digital en diciembre 2022, complementada en esta ocasión con una presentación y reflexión abierta a la comunidad.

El proceso del diagnóstico de las relaciones de género, que implicó análisis documental, cálculo de indicadores, encuestas y entrevistas grupales, se realizó entre finales del 2021 y el 2022, con apoyo experto del Observatorio de Género y Equidad, y buscó comprender las dinámicas de las relaciones de género, vivencias, preocupaciones y percepciones de la comunidad UDP (estudiantes, docentes y funcionarios/as).

La presentación de los resultados del diagnóstico en el contexto de la cuenta pública contó con la participación de la Decana de la Facultad de Ciencias Sociales e Historia, Rossana Castiglione, y el rector Carlos Peña, quienes comentaron algunos de los resultados y compartieron sus reflexiones e inquietudes. Puede accederse a la Cuenta Anual y posterior conversatorio en la [página web](#) del DG.



Avances en la elaboración de la Política de Igualdad de Género



Contar con un diagnóstico de género en nuestra universidad era uno de los requisitos para avanzar en la elaboración de una Política de Igualdad de Género, transversal a todo el quehacer de la comunidad UDP. A su vez, dicha Política es uno de los compromisos asumidos en la Planificación Estratégica 2022-2026, siendo responsabilidad del Departamento de Género liderar este proceso.

Entre enero y abril del 2023, el Departamento de Género, con el apoyo de una mesa chica integrada por 4 académicos/as y funcionarios/as, avanzó en la propuesta de estructura general de la política y de estrategia participativa para la elaboración de sus contenidos. Para ello, sistematizó documentos de igualdad de género existentes en otras instituciones de educación superior de Chile y propuso una estructura de principios y ejes estratégicos que se presentó al Comité de Coordinación de Rectoría.

Se proyecta una estructura con 5 principios fundamentales y 6 ejes estratégicos de trabajo.

Los principios son: 1) Enfoque relacional de la perspectiva de género; 2) Igualdad de género y no discriminación; 3) Enfoque de Derechos Humanos y Pluralismo; 4) Transversalidad del enfoque de género y 5) Proyecto educativo con igualdad de género.

Y los ejes estratégicos son: 1) Formación y docencia con igualdad de género; 2) Investigación, innovación y creación con igualdad de género; 3) Trayectorias estudiantiles con igualdad de género; 4) Condiciones laborales con igualdad de género; 5) Vinculación con el Medio, Internacionalización y Comunicaciones con igualdad de género y 6) Universidad libre de violencia de género.

Entre mayo y noviembre 2023 se conformaron mesas de trabajo específicas para cada eje con estudiantes, docentes y funcionarios/as, buscando la participación de las direcciones de las áreas clave relacionadas con cada eje, pues son quienes liderarán en el futuro distintas acciones relacionadas con los acuerdos volcados en la política. Se realizaron 17 reuniones de trabajo en las que participaron 45 personas distintas. El documento final de trabajo se presentó al Comité de Coordinación de Rectoría a finales de diciembre del 2023 y está en fase final de ajuste.

Adjudicación Fondo de Innovación en Educación Superior en Género (InES Género)

La Universidad Diego Portales adjudicó en la convocatoria 2023 el proyecto GenCi (Género y Ciencia): Fortalecimiento de las capacidades para la igualdad de género en I+D+i+e en la UDP. La propuesta para la postulación fue elaborada por un equipo integrado por Maite de Cea, directora de Investigación y Doctorados, Mariana Gaba, directora del Departamento de Género, Sebastián Pérez, director de Vinculación con el Medio y Pablo Romero, director de Innovación, Desarrollo y Transferencia.



El proyecto, que está radicado en la Vicerrectoría de Investigación e Innovación de nuestra universidad, tiene por objetivo instalar en la UDP nuevas capacidades y consolidar las existentes para disminuir las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e, comprendiendo e incidiendo en soluciones a los desafíos complejos de la sociedad de conocimiento, en consonancia con el compromiso público de la universidad. Así también, busca ser un aporte, en articulación con otros actores, a la erradicación de las desigualdades estructurales de género, tanto en la UDP como en el ecosistema de I+D+i+e. Dora Altbir, Vicerrectora de Investigación e Innovación es su directora, y Mariana Gaba directora del Departamento de Género, directora alterna. La coordinación general del InES está a cargo de Paulina Lehue.



Sistematización 2017-2023 de solicitudes: Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de Nombre Legal

La Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de Nombre Legal está vigente en nuestra universidad desde el año 2017, implementándose algunas actualizaciones en años recientes. Primero, al promulgarse la Ley de Identidad de Género para incluir las rectificaciones de sexo y nombre registral que se hicieran en dicho contexto, y segundo, ampliando la política a trabajadores/as (docentes y funcionarios/as).

En junio 2023, en el contexto del mes del orgullo, se sistematizaron las solicitudes realizadas en el período 2017-2023. De las casi 100 solicitudes realizadas, la mayor parte provienen de estudiantes. El 80% de las solicitudes son de uso de nombre social y el 20% restante informan una rectificación por LIG. Las Facultades que mayor cantidad de solicitudes concentran son Comunicación y Letras (25%), seguida de la Facultad de Arquitectura, Arte y Diseño (22%) y Psicología (16%).



Acciones de Vinculación con el medio

Unas 600 personas participaron de actividades de distinto tipo en el transcurso del año. El Departamento de Género organizó tres conversatorios en nuestra Universidad: Igualdad de género y proyecto formativo (marzo 2023); Familias Diversas, cuentos para dormir feliz en colaboración con Fundación Iguales (mayo 2023) y Género, Masculinidades y Universidad (diciembre 2023).

Asimismo, participó en distintas instancias, tales como el Encuentro Nacional Redes para la implementación del Enfoque de Género en el Currículum en Educación Superior, en la ciudad de Punta Arenas, presentando “Avances y desafíos de la transversalización de la perspectiva de género(s) en el desarrollo curricular y docente de carreras de pregrado de la UDP”, realizado en el mes de mayo. En octubre se desarrolló el Primer Congreso Género y Universidades, donde el DG presentó dos experiencias: el proyecto de intervención en torno a los baños sin distinción de género en nuestra universidad, y la experiencia de innovación curricular y género.

También se visitaron Establecimientos Educativos: el Instituto Superior de Comercio Eduardo Frei en la comuna de Santiago, así como el Liceo Benjamín Vicuña Mackenna en la comuna de La Florida en que se implementó un taller sobre género, violencia y educación.



Investigación conjunta OCEC – DG en el marco del día internacional del trabajo doméstico

El Departamento de Género de la UDP junto al Observatorio del Contexto Económico (OCEC), se unieron para elaborar un estudio en el marco del Día internacional del trabajo Doméstico, que se conmemora cada 22 de julio. En el informe se analizan una serie de aspectos ligados a los impactos de la asignación cultural de roles sobre el mercado laboral.

El informe destaca que la mayor prevalencia de inactividad laboral femenina está en razones familiares permanentes, esto es, en el cuidado de hijos/as o personas dependientes y en los quehaceres del hogar. Al trimestre marzo-mayo 2023, había 1.330.547 mujeres inactivas por razones familiares permanentes, mientras que apenas 69.835 hombres se encontraban fuera de la fuerza laboral por esta razón. Es decir, el 95% de quienes están en la inactividad laboral por razones familiares permanentes son mujeres. En consecuencia, en Chile virtualmente solo las mujeres se marginan de ingresar a la fuerza laboral por esas responsabilidades. Esta realidad difiere muy poco a través de los distintos tramos etarios, niveles educativos alcanzados, estado civil, pertenencia a pueblos originarios o nacionalidad, reflejando así un fenómeno de carácter transversal.



Por otro lado, los motivos de término de la última ocupación entre quienes están inactivos/as pero que antes tuvieron una ocupación, difieren mucho por género. Entre los hombres, la principal razón fue que finalizó el contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo (33,5%) mientras que en el caso de las mujeres la razón principal fue por renuncia (38,3%). Entre los hombres, sólo el 19,9% terminó su última ocupación por renuncia.

El informe completo puede ser revisado en la página web del [OCEC](#) y la nota en prensa en [La Tercera](#).

Articulación con estudiantado LGBTQIA+

Desde la vuelta a la presencialidad, el DG trabaja con estudiantes trans, no binarios y género no conforme, de manera articulada con el área de Vida Universitaria de la DAE y organizaciones estudiantiles. De este recorrido es evidencia la significativa convocatoria que lograron las instancias del año 2023, demostrando lo valoradas que son por el estudiantado. Durante este periodo, se llevaron a cabo una bienvenida a comienzos del primer semestre con organizaciones estudiantiles (Sesegen FAAD, Fedep y Disidencias UDP), un conversatorio más íntimo a mediados del año que problematizó la visibilidad no heterosexual y un cierre de año en noviembre pasado con un picnic y artista invitada que reunió a más de 120 personas. Todas las actividades convocaron alrededor de 300 estudiantes.

Otra dimensión del trabajo con diversidad sexual en el estudiantado pasa por potenciar su visibilidad, por lo que como Departamento de Género (con apoyo de Dirección de Asuntos Estudiantiles) hemos hecho dos años seguidos un catastro contando con casi 1300 respuestas. El informe 2022 de este Catastro se encuentra en la [web del DG](#).



Red Barrio Universitario + 1er Seminario Convivencia

Los equipos de intervención directa de las universidades UAH, UDP y UTEM, conforman la Red Barrio Universitario desde principios de 2022 para aportar y colaborar en problemáticas prioritarias que son comunes en las tres instituciones: género, convivencia y participación.

La Red este año levantó su mayor desafío, el *Primer Seminario de Convivencia Universitaria* en octubre pasado, cuya organización además incorporó a la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile y el auspicio del CRUCH. Este seminario abordó los desafíos de la convivencia universitaria, desde la comprensión teórica, así como la socialización de buenas prácticas institucionales, como políticas y experiencias de intervención.

Nuestra casa de estudio fue sede durante la mañana del 12 de octubre, cuyo eje de abordaje fue reflexionar sobre los límites del punitivismo como estrategia principal para la gestión de la convivencia universitaria. Esta jornada comenzó con palabras de nuestro rector, Carlos Peña, quien destacó aspectos simbólicos y sociológicos para aproximarnos a lo que implica la convivencia universitaria. El registro está disponible en nuestro [Canal de YouTube](#).



Trabajo comunicacional

En una línea de continuidad en el trabajo de fortalecimiento de las comunicaciones del Departamento de Género, durante 2023 se invirtieron esfuerzos en la adecuación de narrativas y formatos al lenguaje común del estudiantado en los entornos virtuales. El uso de videos cortos (reels) y la utilización de memes para la entrega de mensajes clave y datos de interés en materia de igualdad de género y disidencias sexogenéricas tuvo un importante impacto en términos de alcance, interacciones y difusión entre las audiencias, fortaleciendo los canales digitales del Departamento de Género.

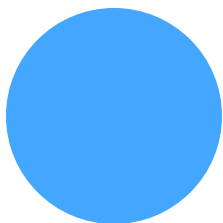
Lo anterior se vio complementado con una estrategia de contenidos atenta a la contingencia y los temas más recurrentes del debate público nacional e internacional. Situar la discusión de las materias de género y sexualidades del contexto universitario en las coordenadas de la opinión pública ha facilitado mayores marcos de referencia y amplifica la labor institucional en tanto agente social comprometido con su entorno.

Este esfuerzo se vio representado en las redes sociales del DG. En cuanto a métricas, el alcance del Instagram del Departamento de Género tuvo un aumento del 39,42% (alcance de 149.948 en 2023 vs 107.548 en 2022). En cuanto a LinkedIn, hubo un aumento significativo de seguidores, de casi 34%, pasando de 3758 a 5030 personas.



Educación para la Igualdad

Acciones destinadas a docentes, estudiantes y/o funcionarios/as, que tengan por propósito la transversalización del enfoque de género en el proyecto educativo y pedagógico de la universidad, así como en las prácticas docentes, el trabajo en aula, el diseño curricular, etc.



Capacitación anual a docentes y funcionarios/as



Durante enero del 2023, la Dirección de Recursos Humanos y el Departamento de Género implementaron una serie de talleres titulados “Relaciones de género en las organizaciones universitarias” dirigidos a funcionarios/as y/o docentes, siguiendo con el compromiso de facilitar este tipo de instancias una vez al año, en temáticas de igualdad de género y derechos.

Se implementaron 12 talleres, 8 en formato presencial y 4 en formato online con una participación total de 586 personas. Un 74% de quienes asistieron pertenecen al estamento administrativo y el otro 26% al docente. Entre el personal docente que asistió, un 52,6% fueron hombres y un 47,4% mujeres. Respecto del estamento administrativo, participaron un 40,1% de funcionarios y un 59,9% de funcionarias.

Innovación curricular con perspectiva de género

El trabajo en innovación curricular con perspectiva de género se realiza conjuntamente con la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente desde 2019.

Durante el 2023 se realizó el diagnóstico y la presentación de oportunidades de incorporación de la perspectiva a los comités curriculares de las carreras de Psicología, Publicidad, Periodismo y Arquitectura. En total, desde el año 2019 se ha realizado el diagnóstico de las mallas curriculares con perspectiva de género en el 56,4% de las carreras de pregrado.

Como parte de este proceso continuo de trabajo, junto con la implementación del taller para docentes sobre perspectiva de género y asignatura, ambos equipos sistematizaron y consolidaron una rúbrica para la incorporación de la perspectiva de género en el programa de asignatura, disponible en la [página web](#) del DG. Cabe destacar que esta rúbrica ha sido inscrita en el Registro de la Propiedad Intelectual, mediante el apoyo de la Dirección de Innovación, Desarrollo y Transferencia de la UDP.



Asimismo, la experiencia sistematizada de innovación curricular en la UDP estará incluida en el libro Educación No Sexista: Debates, desafíos y proyecciones en la Educación Superior (Editorial Tirant lo Blanch y Universidad Central) en un capítulo titulado: Avances y desafíos de la transversalización de la perspectiva de género(s) en el desarrollo curricular y docente de carreras de pregrado de la Universidad Diego Portales. Se estima el lanzamiento del libro para el 1er semestre el 2024.

Formación Docente en conjunto con Dirección de Desarrollo Docente y Curricular



Como todos los años, nos articulamos con la DDDyC para ofrecer espacios de formación docente durante los meses de enero y julio. En el primer mes del año se implementaron los talleres de Cómo incorporar perspectiva de género en el programa de mi asignatura y Aproximaciones a una educación no sexista: herramientas para el rol docente a cargo del Departamento de Género, y un taller sobre Uso de lenguaje no sexista a cargo de una relatoría externa.

En Julio 2023, adicional a los talleres habituales, se sumó un nuevo taller titulado Educación inclusiva: el desafío de la valoración de las diversidades sexuales y la educación no sexista a cargo de una relatoría externa.

Participaron 53 docentes durante el año, lo que representa una reducción importante respecto de las 93 personas participantes en el año 2022.



Incorporación de módulo “Igualdad de género y no discriminación en la docencia” en el proceso de inducción a la docencia

La Dirección de Desarrollo Curricular y Docente diseñó un curso de inducción a la docencia autoinstruccional en la plataforma canvas, estructurada en 4 módulos, siendo uno de ellos “Igualdad de género y no discriminación en la docencia”.

Sus contenidos fueron desarrollados por el Departamento de Género y abordan los siguientes aspectos:

1. Igualdad de género, educación y rol docente
2. Feminidades, masculinidades y diversidades sexogenéricas
3. Buenas prácticas docentes en igualdad de género y no discriminación
4. Orientaciones para el uso de lenguaje no sexista e inclusivo
5. Políticas, Normativas y Orientaciones relevantes.



Evaluación del impacto de la participación en procesos de formación en la práctica docente

El Departamento de Género comenzó a evaluar el impacto en la práctica de aquellos/as docentes participantes en los talleres de formación en igualdad de género, mediante una encuesta, cuya respuesta alcanzó el 34% de quienes asistieron entre 2019 y 2022 (N=73), pudiendo sistematizar sus experiencias, así como las mejoras identificadas.

Destacamos a continuación aquellas que se reportaron con mayor frecuencia:

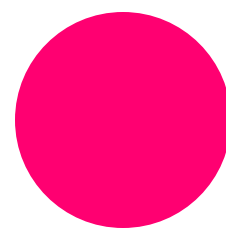
- Un 65% indica cambios en el uso de lenguaje no sexista en redacción de programas de asignatura y un 75% en el uso de lenguaje no sexista en el aula.
- Un 81% indica preocuparse particularmente por no reproducir estereotipos de género en la sala de clases.
- Un 70% indica promover una participación balanceada entre los géneros en la sala de clases.
- Y un 51% indica que ha comenzado a preguntar por los pronombres preferidos en la sala de clases.

En las siguientes dimensiones los resultados son un poco más conservadores:

- Un 44% indicó haber incorporado y/o modificado contenidos específicos al programa de asignatura.
- Un 31% indicó haber incorporado y/o modificado el descriptor del programa de asignatura.
- Un 31% indicó haber incorporado y/o modificado resultados de aprendizaje del programa de asignatura.

Promoción de la igualdad y prevención de las violencias

Involucra todas aquellas acciones destinadas a promoción de la igualdad de género y prevención de las discriminaciones y violencias en base a los géneros, las orientaciones sexuales y/o expresiones de género. Incluye la difusión de nuestra Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género.



Inducción “Consentimiento y Relaciones Igualitarias” para estudiantes de primer año, en cumplimiento de la ley 21.369



El primer semestre del 2023 se implementó por segundo año consecutivo el curso autoinstruccional “Consentimiento y Relaciones Igualitarias”, como estrategia para la capacitación de estudiantes de primer año en conceptos básicos y en la existencia de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género. Esta iniciativa se implementa en conjunto con el Programa de Inserción Integral de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

Esta formación inicial es un reconocimiento de la convivencia estudiantil basada en el respeto y la igualdad, además de cumplir por lo propuesto en la ley 21.369 que exige a las instituciones contar con un modelo de prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Durante el transcurso del 1er semestre del 2023, un total de 3866 estudiantes contaban con el curso disponible en su plataforma canvas, del cual un 68% lo completó.



Participación en instancias de formativas y/o de reflexión para personas sancionadas por Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género.

Desde la entrada en vigencia de la última versión de la Normativa en enero 2022, se implementa lo indicado en el Título VI de Sanciones, en los artículos 44, 47 y 48:

“Se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones” en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por el Departamento de Género, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento”.

Para dar cumplimiento a esta medida, en estos años se han utilizado dos alternativas: indicación de completar algún tipo de formación (curso breve en línea) o derivación a un dispositivo psicoeducativo.

La persona sancionada debe participar de una serie de encuentros individuales con un profesional experto en género y masculinidades, cumpliendo con un mínimo de 3 encuentros de reflexión y extendiéndose hasta un máximo de 12, en caso de querer continuar.

Entre los años 2022 y 2023 se realizaron 9 derivaciones a los espacios psicoeducativos (a partir de 4 amonestaciones escritas, 4 suspensiones de 1 semestre y 1 suspensión de 2 semestres), tratándose de estudiantes varones en todos los casos.

La participación en el dispositivo se evalúa muy positiva, considerando que 6 de ellos realizaron entre 10 y 12 encuentros, 1 de ellos 8 encuentros, y 1 estudiante tuvo 4 encuentros. La novena derivación no se concreta puesto que el estudiante suspendió estudios y luego cayó en causal de abandono.

En otros dos casos (amonestaciones escritas) los estudiantes realizaron un curso en línea sobre género y violencia.



Incorporación de información sobre políticas, protocolos y reglamentos asociados sobre violencia y discriminación de género en las inducciones institucionales para funcionarios/as y docentes

Como fue mencionado anteriormente, la inducción docente desarrollada por la Dirección de Desarrollo Docente y Curricular incluye información sobre la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, y sobre la Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de Nombre Legal por Ley de Identidad de Género.

La Dirección de Recursos Humanos, específicamente desde el área de Desarrollo Organizacional, trabajó durante el 2023 en el diseño de la inducción institucional para funcionarios/as, invitando al Departamento de Género a proponer contenidos relevantes. Esta articulación resultó

en que la inducción incluye en una de las sesiones una introducción al rol del Departamento de Género, y en otra sesión, en el módulo titulado “Normativa y Reglamentos Internos”, incorpora la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género y la Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de Nombre Legal por Ley de Identidad de Género.

Se espera que el proceso de inducción institucional a funcionarios/as en este nuevo formato pueda entrar en vigencia en la primera mitad del 2024.



Otras actividades desarrolladas

MARZO

Stand UP contra el acoso callejero

Junto a la Red de Barrio Universitario, la cual integramos junto a la Universidad Alberto Hurtado y la Universidad Tecnológica Metropolitana, organizamos dos talleres del programa de formación Stand Up Contra el Acoso Callejero, una iniciativa de L’Oreal Paris y la ONG Right To Be, impartido en Chile a través de la Fundación para la Confianza. En estos talleres se capacitaron a funcionarios/s, docentes y estudiantes, en herramientas de prevención e intervención contra el acoso callejero cuando lo observan o vivencian en el espacio público universitario.

MAYO

Talleres “Géneros y sexualidades. Una mirada crítica”

Un ciclo de talleres pensados desde la educación sexual integral, ofrecidos como actividad extraprogramática a estudiantes de toda la universidad. La oferta de tres talleres, que pueden ser realizados en continuidad o de forma separada, consistió en: 1) El consentimiento es sexy; 2) Conceptos útiles e inútiles en sexualidad y 3) Cuerpos que producen y reproducen.

ABC Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género

Encuentro virtual abierto a la comunidad de funcionarios, funcionarias y docentes, para acercar aspectos básicos sobre prevención en violencia de género y dar a conocer elementos claves de la Normativa.

JUNIO

Capacitación a DAE en Sexualidades y Géneros

A solicitud del equipo de la DAE, se diseñó una capacitación en sexualidades y géneros, que buscó entregar herramientas, potenciar la creatividad de su personal y resolver inquietudes para el trabajo que la DAE realiza desde sus distintas funciones con el estudiantado de pregrado.

AGOSTO

Taller Prevención de la Violencia de Género para organizaciones estudiantiles

En el contexto de los encuentros de capacitación a organizaciones estudiantiles liderado por Participación Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, el Departamento de Género implementó una instancia de trabajo sobre violencia de género y aspectos esenciales de nuestra Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género.



DEPARTAMENTO DE GÉNERO **udp**

