Informe en Derecho Administrativo proyecto InES Género UMCE

Proyecto InES Género "Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia"
(INGE240002)

Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

Abril 2026

Coordinación y levantamiento de datos

Proyecto InES Género “Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia” (INGE240002), Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Equipo del proyecto

Mary Luz Estupiñan Serrano | Directora
Rosario Olivares Saavedra | Coordinadora
Claudia Maldonado Salazar | Profesional de análisis mixto
Valeria Beiza Canelo | Encargada de comunicaciones

Redactado por

Consuelo Montecinos Cancino | Abogada en derecho administrativo con perspectiva de género

Santiago, abril 2026

1. Introducción

El Proyecto InES de Género "Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia" de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (en adelante, UMCE), tiene como objetivo general instalar y promover capacidades institucionales de gestión académica en I+D+i+e para la igualdad de género, a través de un plan de desarrollo que institucionalice e incorpore la perspectiva de género en la UMCE y disminuya las barreras para las investigadoras.

Los objetivos específicos del proyecto son:

1. Implementar mecanismos institucionales que permitan avanzar hacia la igualdad de género en I+D+i+e.
2. Asegurar el acceso y desarrollo de las trayectorias académicas de las mujeres en el sistema institucional de I+D+i+e
3. Fomentar el desarrollo en I+D+i+e con perspectiva y/o temáticas de género.

En el marco del primero de los objetivos específicos se encarga la redacción de este informe en derecho para evaluar las modificaciones a instrumentos normativos y de gestión institucional de investigación, es decir, analizar resoluciones, reglamentos, protocolos y políticas de la UMCE para recomendar la incorporación o modificación de sus normas con miras a mejorar la situación de, principalmente, las investigadoras.

1.1.Documentación revisada

Documentos del Proyecto

- Doc. 1. Proyecto InES Género UMCE "Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia", convocatoria 2024.

Normativa Institucional General

- Doc. 2. DFL Nº19 de 2023, DO 12.07.2024, CVE 2516168, que aprueba el Estatuto de la UMCE.
- Doc. 3. Política de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Doc. 4. Política de Género UMCE.
- Doc. 5. Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) 2023.

Reglamentos del Gobierno Universitario

- Doc. 6. Reglamento de Elección del Consejo Universitario (CU).
- Doc. 7. Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo Universitario (CU).
- Doc. 8. Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo Superior (CS).
- Doc. 9. Resolución Exenta N°10116 de fecha 9 de noviembre de 2016 que aprueba Reglamento Especial de Elección Triestamental de Directores de Departamento Académicos de la

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, contenido en la Resolución N°0153 del 23 de agosto de 2000, modificado por Resolución 117 del 30 de octubre de 2015.

Normativa Académica y de Investigación

- Doc. 10. Resolución Exenta Nº000320, 11.05.1993, que aprueba Reglamento Especial de Académicos de la UMCE.
- Doc. 11. Resolución Exenta Nº2024-00-1246, 10.10.2024, que aprueba Política de Investigación, Creación e Innovación de la UMCE.
- Doc. 12. Resolución Exenta Nº2025-00-0385, 22.04.2025, que aprueba Reglamento del Centro de Desarrollo de Investigación de la UMCE.
- Doc. 13. Resolución Exenta Nº2024-00-1500, 26.11.2024, que aprueba la creación y normativa general del Sistema de Evaluación y Jerarquización Académica (SEJA), Vicerrectoría Académica.
- Doc. 14. Resolución Exenta Nº2025-00-0221, 20.03.2025, que aprueba el reglamento de estructura interna y atribuciones de la Vicerrectoría de Investigación Interna y Posgrado.
- Doc. 15. Resolución Exenta Nº2025-00-0472, 08.05.2025, que aprueba creación, constitución y reglamento del Comité de Ética Científica de la UMCE y deroga normas que indica.
- Doc. 16. Resolución Exenta Nº100385, 23.03.2018, que aprueba Convenio Específico JUNJI–UMCE.

Normativa de Postgrado

- Doc. 17. Resolución Exenta Nº100053, 17.01.2019, que aprueba Políticas de Postgrado de la UMCE.
- Doc. 18. Resolución Exenta Nº1003913, 17.06.2021, que aprueba Reglamento General de Estudios de Postgrado.
- Doc. 19. Resolución Exenta Nº100963, 25.09.2019, que aprueba el Reglamento del Programa de Doctorado en Educación de la UMCE.

Normativa y Protocolos de Género, Violencias y Convivencia

- Doc. 20. Resolución Exenta Nº100321, 05.04.2019, que aprueba protocolo de actuación contra acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.
- Doc. 21. Resolución Exenta Nº2022-00-1680, que aprueba nuevo protocolo contra violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, y deja sin efecto Resol. Nº100321.
- Doc. 22. Resolución Exenta Nº2024-00-0905, que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo en la UMCE.
- Doc. 23. Resolución Exenta Nº100177, 07.03.2019, que crea la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE.

- Doc. 24. Memoria 2019–2025 de la Oficina de Género y Sexualidades.
- Doc. 25. Resolución Exenta Nº101177, 20.11.2019, que aprueba Instructivo para uso de nombre social en la UMCE.
- Doc. 26. Tríptico "Los derechos laborales asociados al rol de cuidados". Año 2024. Elaborado por la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.
- Doc. 27. Informe Final. Plan de corresponsabilidad social y cuidados, con participación de actorías claves. 07-2024.

Normativa sobre Ética Universitaria

- Doc. 28. Resolución Exenta Nº002139, 30.08.2011, que crea el Comité de Ética de la UMCE.

1.2. Metodología aplicada

La metodología aplicada en este informe se centró, principalmente, en una revisión de documentos de carácter jurídico, orientada al análisis desde una perspectiva de género de la normativa vigente de la UMCE. Los documentos fueron seleccionados según su pertinencia con el objeto del informe, contemplando la propuesta del proyecto InES Género (**Doc. 1**) y su diagnóstico como una hoja de ruta. A su vez, se realizó una revisión de la normativa nacional, así como de las políticas públicas estatales que dan sustento a cada propuesta y lineamiento.
Además, para la redacción de este informe, se realizaron reuniones con la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE y con el equipo del Proyecto InES Género.

1.3. Lineamientos

La revisión sistemática del conjunto de documentos institucionales —incluyendo estatutos, políticas, reglamentos, protocolos y normativas vigentes— permitió identificar cinco lineamientos centrales para el análisis y desarrollo del presente informe. Estos lineamientos no surgen de criterios abstractos, sino de la observación comparada, desde una perspectiva de género, entre lo que las normas efectivamente regulan, aquello que omiten y las brechas que se evidencian entre el marco normativo y las prácticas institucionales de la Universidad.

A continuación, se define cada uno de los lineamientos y la fundamentación de su establecimiento:

1.3.1 Paridad de género o representación equilibrada

La paridad de género se entiende como la participación igualitaria de mujeres y hombres —generalmente en proporción 50/50, noción predominante en parte del derecho constitucional latinoamericano e internacional— en los espacios de representación y toma de decisiones, y constituye hoy un estándar normativo reconocido en el derecho comparado y en instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (arts. 7 y 8) y la

Plataforma de Acción de Beijing (1995), que exigen la adopción de medidas para garantizar la igualdad sustantiva en el acceso al poder. Por su parte, se entiende que la representación equilibrada alude a la presencia no estrictamente paritaria, pero sí proporcional de ambos géneros, y ha sido definida en algunos marcos internacionales —como la Recomendación 2003/3/CE del Consejo de Europa— mediante umbrales de referencia, frecuentemente entre 40% y 60%, para que ningún género se encuentre subrepresentado. Se considera que la paridad constituye un ideal normativo más exigente y directamente vinculado al principio democrático, mientras que la representación equilibrada funciona como un criterio operativo para medir avances hacia ese ideal (Zuñiga Añazco, 2005).

Si bien las resoluciones más recientes de la institución incorporan referencias a criterios de paridad, esta incorporación no se encuentra transversalizada en todo el cuerpo normativo. En particular, la paridad no aparece establecida como principio operativo para la composición de órganos colegiados, ni como un estándar vinculante para los procesos de designación o elección de autoridades. Esta ausencia de transversalización permitió identificar la necesidad de abordar la representación equilibrada como un lineamiento específico.

1.3.2 División sexual del trabajo académico

La división sexual del trabajo académico se refiere a la distribución desigual de tareas y responsabilidades dentro de las instituciones de educación superior según el género, de manera que las mujeres suelen concentrarse en actividades de menor reconocimiento institucional —como apoyo administrativo, gestión y labores de "cuidado académico"— mientras los hombres predominan en investigación, publicaciones científicas y cargos de liderazgo, que son las tareas más valoradas para la promoción profesional (Gómez, 2022; Crocco Valdivia & Galaz Valderrama, 2023). Este patrón se observa tanto en la segregación horizontal —diferencias entre áreas disciplinares "feminizadas" y "masculinizadas"— como en la vertical, donde las mujeres están subrepresentadas en categorías y cargos de mayor prestigio (Gómez, 2022). Estudios recientes en Latinoamérica destacan que incluso en contextos con políticas de igualdad formal, persisten cargas desproporcionadas de trabajo administrativo, de gestión y de cuidado académico para las mujeres, lo que limita su participación en actividades de investigación, ralentiza su progreso en la carrera universitaria y, por lo tanto, afecta su desarrollo académico (Sanhueza Díaz, Fernández Darraz & Montero Vargas, 2020). La evidencia muestra, por tanto, que la división sexual del trabajo académico no es solo una cuestión cuantitativa de presencia de género, sino una desigualdad estructural en la asignación de roles y valorización del trabajo dentro de la academia.

El conjunto normativo revisado no aborda explícitamente la distribución diferenciada de funciones y cargas laborales entre mujeres y hombres en la actividad académica. Sin embargo, el diagnóstico del proyecto —y el análisis de las normas que regulan estructura, atribuciones y funciones— permite inferir que dicha desigualdad se reproduce sin mecanismos institucionales que la eviten. Esta constatación

condujo a proponer un lineamiento orientado a la adecuación normativa necesaria para corregir o prevenir esta división sexual del trabajo académico.

1.3.3 Corresponsabilidad social de los cuidados

La corresponsabilidad social de los cuidados es el principio según el cual el cuidado de personas dependientes —niños, niñas, personas mayores o enfermas— no debe recaer exclusivamente en las familias ni, de manera desproporcionada, en las mujeres, sino que debe distribuirse de manera compartida entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias. Esta distribución implica reconocer, valorar y organizar el trabajo de cuidado a través de políticas públicas, servicios sociales y regulaciones laborales, garantizando que sea un deber social colectivo y no solo privado, y promoviendo la igualdad de género y la protección de los derechos de las personas cuidadas (OEA, 2018; INAMU, 2021).

Los documentos revisados presentan escasas referencias al cuidado como responsabilidad social compartida. Las medidas existentes tienden a ser parciales, focalizadas o insuficientes, sin una concepción integral que articule el rol institucional en la redistribución del trabajo de cuidados. Esta falta de desarrollo normativo fundamenta la incorporación de un lineamiento específico que permita avanzar hacia políticas de corresponsabilidad social en el ámbito universitario.

1.3.4 Violencias de género

Se entiende como cualquier acto de violencia dirigido contra una persona en razón de su género o identidad de género, que provoca daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico, y que puede producirse tanto en el ámbito público como en el privado. Esta violencia se sustenta en relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y amenaza derechos fundamentales como la vida, la integridad y la libertad personal (SernamEG, 2024). Se reconoce también su carácter estructural y cultural, reflejando patrones históricos de discriminación y subordinación, y abarcando modalidades como la violencia doméstica, sexual, económica, institucional y simbólica. La Convención de Belém do Pará (1994) complementa esta definición al establecer que la violencia contra las mujeres constituye un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos humanos y la igualdad de género, reconociéndola como una violación de derechos humanos y obligando a los Estados a prevenir, sancionar y erradicar todas sus formas.

Si bien las normativas relativas a violencia de género, acoso y discriminación han sido promulgadas recientemente, su énfasis se encuentra mayormente en los procedimientos sancionatorios. En la revisión se constató una menor presencia de enfoques preventivos, formativos o restaurativos, así como una limitada articulación entre prevención, investigación y reparación. Estas observaciones justifican la necesidad de un lineamiento orientado a fortalecer una aproximación integral a las violencias de género.

1.3.5 Diversidades sexo-genéricas

Se refiere a las identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales que existen más allá de las categorías binarias hombre/mujer y el régimen heterosexual (Wittig, 2005). Este concepto reconoce que la identidad de género y la orientación sexual son experiencias plurales, legítimas y autónomas y que todas las personas tienen derecho a expresar libremente su sexualidad y su género sin discriminación ni violencia (Coordinación para la Igualdad de Género, UNAM, 2023; Universidad Central de Chile, 2022). La diversidad sexo-genérica incluye existencias transgénero, cisgénero, no binarias, intersexuales, heterosexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales, entre otras.

La normativa institucional revisada no incorpora de manera sistemática a las diversidades sexuales y de género. Si bien existen documentos que abordan el uso de nombre social, estos no se articulan con políticas más amplias de inclusión y reconocimiento pleno. La ausencia de una perspectiva de diversidad sexo-genérica en estatutos, políticas y reglamentos evidencia una brecha que fundamenta la incorporación de este último lineamiento.

La presentación de estos lineamientos de forma fraccionada es sólo por la facilidad de elaboración y de presentación. Sin embargo, es importante que se pueda hacer una interpretación global de las recomendaciones, en tanto, están interconectadas. Por ejemplo, una recomendación para modificar una resolución en el lineamiento de paridad de género, puede tener un efecto en una norma que también está incluida en el lineamiento de división sexual del trabajo académico.

Cabe señalar, que las recomendaciones con perspectiva de género siempre son contraculturales, por lo tanto, para la aplicación de determinadas medidas es necesario hacerlo a través de las llamadas acciones afirmativas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), señala en su artículo 4:

> "La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato".

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2004) se refiere en varias de sus recomendaciones a las "medidas temporales de carácter temporal", señalando que los Estados Partes a menudo equiparan dicha expresión con "acción afirmativa", "acción positiva", "medidas positivas", etc. En el año 2002 el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas adoptó la siguiente definición: "La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva" (Consejo Económico y Social, 2002, pág. 4).
Al ser medidas temporales, es importante que se establezcan evaluaciones a las acciones concretas que se determinen y que incluso, una vez evaluadas en cuanto al cumplimiento de sus objetivos, puedan ser

modificadas o eliminadas. En ese sentido, las acciones afirmativas son una alternativa para pasar del reconocimiento de una igualdad formal o meramente legal, a una igualdad real.
De esta manera, para pasar desde una *igualdad formal* a una *igualdad real*, se hace necesario observar aquellas normas que más allá de su redacción neutral o incluso aparentemente inclusiva, no tienen ese impacto en la realidad en los datos y en el trabajo propiamente tal. Referirnos en este contexto a los cinco lineamientos que aquí se abordan, es incorporar la perspectiva de género a la organización social, laboral y económica dentro de la cultura universitaria de la UMCE, particularmente en áreas de investigación.

2. Lineamientos

2.1. Paridad de género o representación equilibrada

La Política de Género de la UMCE señala una serie de principios orientadores sobre los cuales la misma se construye. Entre ellos, se encuentra la Equidad de Género, que según indica:

> "refiere a garantizar la incorporación de medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres y diversidades sexo genéricas, a través de un trato justo a las personas, grupos y colectividades, de acuerdo a sus necesidades particulares, que haga equivalente el ejercicio de los derechos, los beneficios, las obligaciones y posibilidades de las mismas" (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, 2022).

Bajo este principio, la infrarrepresentación de las mujeres en espacios de decisión conlleva la mantención de una desventaja histórica que se hace necesario corregir.

A su vez, el diagnóstico institucional que se realiza en la presentación del Proyecto InES de Género UMCE (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, 2024) (Doc. 1.), señala en relación a la representación de las mujeres y diversidades sexo genéricas lo siguiente:

> "La Universidad no cuenta con normativas que aseguren la paridad de género en los puestos de toma de decisiones. Si bien hay mujeres en cargos de dirección superior – de toma de decisiones intermedia, como direcciones de departamentos – el 35% corresponde a mujeres, mientras que los puestos de apoyo a la dirección, como secretarias académicas, representan el 61,1% (VRIP, 2024) (Línea Base UMCE 2024, indicador 7). Esto implica que en su mayoría siguen ocupando roles de gestión académica sin incidencia directa en la toma de decisiones" (pág. 9).

Por lo tanto, no hay normativa en la UMCE que transversalice la paridad de género u algún otro mecanismo de representación equilibrada. Sin embargo, en el año 2025 se han aprobado resoluciones que contemplan la paridad de género (Doc. 14., Doc. 15.), las que se suman a los Estatutos de la UMCE del año 2024 (Doc. 2.) y la constitución del Consejo Universitario presente en su reglamento interno.

A nivel mundial y según ONU Mujeres (2018), "de seguir el ritmo actual, llevará al menos 40 años lograr la paridad de género en materia de participación política" (pág. 15). Por lo tanto, la importancia de incentivar la representación de las mujeres en las esferas de poder y decisión política es un paso importante hacia la igualdad de género, en tanto busca garantizar que mujeres y hombres estén representados de manera igualitaria en los espacios de poder político, e incentiva la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas en todos los niveles (ONU Mujeres, 2016).

En ese sentido, tal como señala María Pazos Morán, la presencia de mujeres en las posiciones de poder es un factor clave por dos razones: la visibilización y la normalización democrática que supone y porque está demostrado que posibilita las demás reformas necesarias" (Pazos Morán, 2013, pág. 251). Por lo tanto, la presencia de las mujeres y las diversidades sexo genéricas no sólo tiene que ver con la idea de estar representadas numéricamente, sino también por las posibilidades que genera esa representación, en tanto la interpretación que se hace de la realidad es desde un punto de vista que ha sido invisibilizado y negado, enriqueciendo su participación cualquier debate.

La idea de la representación paritaria y/o la representación equilibrada de los géneros se presenta, entonces, como una alternativa para lograr una distribución equitativa en torno al género en los espacios de poder y decisión, en consonancia con el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Generalmente se presentan como normas transitorias, en tanto acciones afirmativas, y como el camino para la construcción de espacios igualitarios.

Para conceptualizar ambas situaciones, se entiende que la representación paritaria y la representación equilibrada, si bien apuntan al mismo objetivo cual es abrir el camino a la igualdad de representación entre hombres y mujeres, se hace necesario distinguir entre ambas aquella diferencia sutil que puede determinar la aplicación de una u otra.

Respecto a la "representación paritaria o paridad de género", "se ha entendido como un principio que busca asegurar la igualdad entre hombres y mujeres a través de un criterio de representación balanceada en puestos de poder y/o decisión en distintas esferas de la vida (política, económica y/o social)" (ONU Mujeres, 2025), es decir, como un principio que busca la igualdad a través de una distribución equitativa del poder y que, bajo el purismo semántico, apunta a un 50/50 en cuanto a la representación de los géneros.

Por otra parte, el término "representación equilibrada de los géneros" se establece a través de medidas concretas y transitorias que permitan aumentar la representación del género infrarrepresentado, en general mujeres y diversidades sexo genéricas. En ese sentido, la llamada Ley de Paridad española, Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, señala que el Principio de Representación Equilibrada entre hombres y mujeres, consiste en que cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

2.1.1 La paridad de género en la historia legislativa

2.1.1.1 Ley N°20.840 que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional.

En nuestro contexto, la historia de la paridad a nivel legislativo comienza en Chile con la promulgación de la ley Nº20.840, que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional. A través de dicha ley, se modifica la ley Nº18.700, Ley orgánica constitucional sobre votaciones populares y escrutinios, agregando a su artículo 3BIS el siguiente párrafo:

> *"Artículo 3, inciso 5.- De la totalidad de declaraciones de candidaturas a diputado o senador declaradas por los partidos políticos, hayan o no pactado, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el sesenta por ciento del total respectivo. Este porcentaje será obligatorio y se calculará con independencia de la forma de nominación de las candidaturas."*

A través de esta modificación se busca que, por la aplicación de una acción afirmativa, y por lo tanto transitoria, se promueva la participación política de las mujeres estableciendo que ningún género puede superar el 60% de representación, así como tampoco puede ser menor del 40%. A través de la ley Nº20.840 se establece, entonces, un sistema transitorio de representación equilibrada para las elecciones de los años 2017, 2021, 2025 y 2029 (Vargas Cárdenas, 2022).

En cuanto a la constitucionalidad de la normativa, el Tribunal Constitucional en sentencia rol Nº2777-15, sobre requerimiento de inconstitucionalidad del proyecto de reforma electoral (Boletín Nº9326-07) se pronuncia, entre otros temas, por lo relativo a las cuotas de género. Sin embargo, "los requirentes no cuestionan *per se* el mecanismo de cuotas de género, sino la forma en que se manifestó en el proyecto […] Señalan que el proyecto impide parcialmente someterse a primarias, pese a que la Constitución las definió como voluntarias, libres y vinculantes" (Zuñiga Urbina, 2015, pág. 378).

Ante dicho requerimiento el TC resuelve a favor de la utilización de las medidas afirmativas señalando en su considerando 28:

> *"Dicho sistema de cuotas está destinado a reservar determinados cupos a grupos o sectores de personas que han sido históricamente minusvalorados. Son mecanismos de acción afirmativa orientados a asegurar la efectiva igualdad ante la ley (artículo 19, Nº 2, de la Constitución). Existen respecto de grupos o colectivos cuya subordinación es histórica o prolongada, situación que los ha debilitado severamente, obligando a corregir o compensar dicha secular desventaja. La acción afirmativa supone un beneficio para ese colectivo, que sin el mismo permanecería en su situación de subordinación"* (Tribunal Constitucional, 2015).

A su vez, en su considerando 29 señala que "tampoco el proyecto establece un porcentaje de diputados o senadores hombres o mujeres. establece sólo una cuota de candidatos".

2.1.1.2 Ley Nº21.216 que modifica la carta fundamental para permitir la conformación de pactos electorales de independientes y garantizar la paridad de género en las candidaturas y en la integración del órgano constituyente que se conforme para la creación de una nueva Constitución Política de la República.

En el contexto del llamado "Estallido Social" y la realización del plebiscito de entrada para el Proceso Constituyente, se promulgó y publicó en marzo del año 2020 la ley N°21.216 que establece en su artículo único, numeral 1:

> *"El sistema electoral para la Convención Constitucional se orientará a conseguir una representación equitativa de hombres y mujeres. Con este objetivo, en los distritos que repartan un número par de escaños, deben resultar electos igual número de hombres y mujeres, mientras que en los distritos que repartan un número impar de escaños, no podrá resultar una diferencia de escaños superior a uno, entre hombres y mujeres."*

El documento "Normas básicas para el funcionamiento provisional de la Convención Constitucional" contiene normas de instalación y funcionamiento de la Convención Constitucional. "Por ejemplo, las comisiones no podrían estar integradas en más del 60% por un género (artículo 2) y que la coordinación debía ser paritaria (artículo 3)." (Undurraga & Zúñiga, 2024, 134).

Las normas relativas a la paridad significaron que, de 155 personas elegidas como constituyentes, 78 fueron hombres y 77 mujeres.

Según el Servicio Electoral (SERVEL), en cuanto al segundo proceso constitucional, también se aplicaron normas de paridad, ya que los resultados preliminares para ser parte del Consejo Constitucional fueron de 18 mujeres electas y 32 hombres, por lo tanto, por una sobrerrepresentación de hombres, se debían reemplazar a 7 hombres por mujeres para así alcanzar que estuviera integrado por 25 consejeros constitucionales hombres y 25 mujeres.

2.1.2 Normativa UMCE y la paridad de género

Luego de una revisión de los cuerpos normativos de la UMCE, se puede señalar que se visualiza una falta importante de normas que promuevan la paridad y/o la representación equilibrada de los géneros.

Sin embargo, en lo que va del año 2025 se han aprobado al menos dos reglamentos que contemplan que determinados órganos colegiados se compongan en virtud de la paridad de género. Por ejemplo, y así lo señalan las directrices de la Vicerrectoría Académica y de Postgrado para el nombramiento de representantes para la constitución de la *Comisión de Diseño del Plan de Desarrollo de Capacidades de Investigación (PCI) a 10 años,* la Resolución que aprueba la creación, constitución y el reglamento del Comité de Ética Científica y la Resolución que aprueba el reglamento de la estructura interna y atribuciones de la Vicerrectoría de investigación interna y posgrado y sus unidades.

Lo anterior muestra la intención de la Universidad, y por lo tanto un posicionamiento al respecto, de incluir este principio en sus normativas desde ahora hacia el futuro, lo que se considera una buena

práctica. Por ello, el planteamiento de análisis de las resoluciones se ha divido entre aquellas que contemplan la paridad de género directamente o establecen algún mecanismo de representación y, aquellas que no contemplan el principio de paridad y que se recomienda su revisión para incluirla.

En ese sentido, y como se ha señalado en el diagnóstico institucional del Proyecto InES, hasta antes del año 2025 la UMCE no contaba con reglamentos que aseguraran la paridad en sus órganos, sólo en su Estatuto correspondiente al DFL Nº19 establece en uno de los órganos que regula que su composición será paritaria. Por lo tanto, se hace necesaria la transversalización de este principio en toda su normativa.

2.1.3 Normativa que contempla la paridad de género

a) DFL Nº19 de 2023, DO 12.07.2024, CVE 2516168, que aprueba el Estatuto de la UMCE. **(Doc. 2.)**

El artículo 4 del Estatuto se refiere a los principios bajo los cuales está constituida la UMCE. En esa lista de principios democráticos y participativos, como señala, se encuentra el principio de no discriminación y la equidad e igualdad de género.

- Consejo Asesor de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad:

Particularmente, en el Título V de la calidad y la acreditación institucional, señala en el artículo 39:

> *"Artículo 39.- Dirección de Aseguramiento de la Calidad. La Dirección de Aseguramiento de la Calidad es un órgano superior de la Universidad, responsable de coordinar e implementar los procesos de gestión, evaluación y aseguramiento de la calidad, así como los procesos de acreditación de la institución y de sus respectivas carreras y programas académicos. Esta Dirección estará conformada, al menos, por un/a director/a ejecutivo/a encargado/a de coordinar y gestionar la ejecución de las políticas de la institución sobre la materia, un área de acompañamiento de procesos académicos, un área de acompañamiento de gestión y un consejo asesor conformado triestamentalmente. Además, se relacionará directamente con las direcciones académicas y unidades técnicas y profesionales de apoyo".*

En cuanto al Consejo Asesor, el artículo 40 indica su composición y establece que estará compuesto de manera paritaria:

> *"Artículo 40.- Del Consejo Asesor. El Consejo Asesor del Aseguramiento de la Calidad estará compuesto triestamental y **paritariamente** y tendrá, a lo menos, las siguientes funciones:*
> *1. Asesorar y dar seguimiento a las políticas de gestión, evaluación y aseguramiento de la calidad.*
> *2. Requerir de las Autoridades Superiores, Directivos u órganos colegiados todos los antecedentes que estime necesarios para el ejercicio de sus funciones.*
> *3. Las demás atribuciones y funciones que le otorgue la reglamentación interna.*

Un reglamento deberá definir el número de sus integrantes, su forma de designación y otros derechos y obligaciones. Los/as miembros del Consejo Asesor servirán en sus cargos ad honorem".

- Consejo Universitario:

El Estatuto lo define en el artículo 22:

"Artículo 22.- Consejo Universitario.
El Consejo Universitario es el órgano colegiado representativo de la comunidad universitaria, encargado de ejercer funciones resolutivas en las materias relativas al quehacer académico e institucional de la Universidad.

El artículo 23 señala la composición del Consejo:

"Artículo 23.- Integrantes del Consejo Universitario.
El Consejo Universitario estará integrado por los/as siguientes miembros:
a) El/La Rector/a, quien lo presidirá.
b) Dieciocho académicos/as.
c) Cuatro representantes de los/as funcionarios/as no académicos/as.
d) Cuatro representantes de los/as estudiantes.
Todos/as los/as integrantes del Consejo Universitario participarán con derecho a voz y voto y servirán en sus cargos ad honorem. Los/as representantes de los académicos/as y de los/as funcionarios/ as no académicos/as serán elegidos/as y nombrados/as en sus cargos por un período de tres años y los/as representantes de los/as estudiantes, por un período de dos años; todos/as ellos/as, con posibilidad de reelección por una vez. Su permanencia se encuentra condicionada a mantener la calidad que les habilitó para ser elegidos/as".

En relación a la elección y designación de sus integrantes, el Estatuto señala en su artículo 24 que los/as dieciocho académicos/as, los/as cuatro representantes de los/as funcionarios/as no académicos/as y los/as cuatro representantes de los/as estudiantes, serán elegidos de forma democrática, con votación directa, universal y secreta por cada estamento respectivamente.

Si bien el Estatuto de la UMCE no contempla la paridad de género en la composición del Consejo Universitario, si la contempla en el Reglamento de Elección del mismo, el cual señala en el inciso 1 del artículo 3 relativo a la convocatoria para la inscripción de candidaturas que "[L]os integrantes electos del Consejo, serán elegidos/as democráticamente en votación directa, universal y secreta, por el respectivo estamento. A su vez, se convocará a la inscripción de candidaturas cautelando el **principio de paridad de género**".

b) Resolución Exenta Nº2025-00-0221, 20.03.2025, que aprueba el reglamento de estructura interna y atribuciones de la Vicerrectoría de Investigación Interna y Posgrado. **(Doc. 14.)**

Establece en su artículo 2 la estructura y organigrama de la misma.

En cuanto a sus órganos colegiados, se establecen como tales, el Consejo Asesor de Investigación y Posgrado (CAIP) y el Comité de Ética Científica (CEC). Este último cuenta con reglamento propio, expuesto en el siguiente punto.

En cuanto al Consejo Asesor de Investigación (CAIP), está establecido en el Título V del reglamento. Su definición está contenida en el artículo 14, que señala:

> *"Artículo 14: El Consejo Asesor de Investigación y Postgrado (CAIP) de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, es un órgano colegiado, consultivo y de apoyo, encargado de asesorar y hacer recomendaciones estratégicas en torno a la gestión de la investigación y los programas de postgrado de la Universidad. El CAIP velará porque el desarrollo y consolidación de políticas estratégicas y programas en estas áreas, estén alineados con la calidad y mejora continua, las demandas del medio externo, y los estándares nacionales e internacionales de calidad".*

A su vez, el artículo 16 señala contiene la composición que debe tener el CAIP:

> *"Artículo 16: El Consejo Asesor de Investigación y Posgrado estará compuesto por:*
> *a) El/la Vicerrector/a de Investigación y Postgrado, quien preside el Consejo.*
> *b) Cuatro académicos/as de distintas áreas del conocimiento, con demostrada experiencia en investigación, creación y/o innovación, y docencia de postgrado en los últimos 5 años, propuestos por las facultades a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y ratificados por la Rectoría.*
> *c) Director/a de Investigación*
> *d) Director/a de Postgrado*
> *e) Director/a de Aseguramiento de la Calidad*
> *f) Un representante de los centros de investigación y de las instancias, unidades, redes y organismos de investigación, creación e innovación que dependan de la VRIP o DIUMCE.*
> *g) Un representante de los estudiantes de postgrado, elegidos de una terna y nombrado por la Dirección de Postgrado, sobre la base de sus méritos académicos.*
> *El Consejo Asesor de Investigación y Postgrado será constituido con* ***paridad de género****."*

c) Resolución Exenta Nº2025-00-0472, 08.05.2025, que aprueba creación, constitución y reglamento del Comité de Ética Científica de la UMCE y deroga normas que indica. **(Doc. 15.)**

El artículo 1 de la resolución señala la definición del Comité de Ética Científica:

> *"ARTÍCULO 1. Definición.*
> *El Comité de Ética Científica de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (en adelante CEC UMCE) es un órgano colegiado, autónomo, interdisciplinario y resolutivo en la*

adopción de decisiones y el desarrollo de sus actividades, que se encuentra adscrito a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad".

Por su parte, el artículo 5 de la resolución indica su composición y establece el principio de paridad de género:

"Artículo 5. De la composición del Comité. El CEC UMCE estará conformado por once integrantes/as y sus respectivos/as suplentes respetando ***la paridad de género****. Aquellos/as contratados/as vía honorarios, serán considerados como agentes públicos, para resaltar la responsabilidad administrativa que les compete. Entre quienes deberá haber necesariamente:*
a) Un/a experto/a en Ética de la Investigación o Bioética.
b) Un/a abogada/o con formación en Ética o Bioética.
c) Un/a integrante/a externo a la institución que represente los intereses de la comunidad, sin vinculación con entidades que realizan investigaciones o que presenten conflicto de interés y que no tenga la condición de profesional de salud.
d) Académicas/os en ejercicio con conocimientos en metodología de la investigación y/o con experiencia en investigación pertenecientes a las facultades UMCE.
e) Un/a profesional de apoyo calificado/a.
f) Presidente/a, Vicepresidente/a y Secretario/a."

2.1.4 Normativa que NO contempla la paridad de género

a) DFL Nº19 de 2023, DO 12.07.2024, CVE 2516168, que aprueba el Estatuto de la UMCE. **(Doc. 2.)**

Si bien, como se señaló en el apartado anterior, el Consejo Asesor de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad tiene como directriz la paridad, otros órganos colegiados regulados por el mismo Estatuto no contienen el mismo mandato.

El Título III regula el gobierno de la Universidad.

El Artículo 9 señala los órganos superiores a través de los cuales será ejercido. Dichos órganos, en su mayoría colegiados, no contemplan en su composición la paridad o, al menos, una representatividad equilibrada a través, por ejemplo, de cuotas o porcentajes mínimos. Señala:

"Artículo 9.- Órganos Superiores. El gobierno de la Universidad será ejercido por medio de los siguientes Órganos Superiores: Consejo Superior, Rector y Consejo Universitario. La Contraloría Universitaria, estará a cargo del control y fiscalización de los actos de la Universidad".

- Consejo Superior:

El Artículo 10 contiene la definición del mismo y el artículo 11 su composición:

> *"Artículo 10.- Consejo Superior. El Consejo Superior es el máximo órgano colegiado de la Universidad. Le corresponde definir la política general de desarrollo y las decisiones estratégicas de la institución, velando por su cumplimiento, de conformidad a la misión, principios y funciones de la Universidad.*
> *Artículo 11.- Integrantes del Consejo Superior. El Consejo Superior estará compuesto por los/as siguientes integrantes:*
> *a) Tres representantes nombrados/as por el Presidente o Presidenta de la República, quienes serán titulados/as o licenciados/as de reconocida experiencia en actividades académicas o directivas los/las que durarán cuatro años en su cargo.*
> *b) Cuatro integrantes de la Universidad, nombrados/as por el Consejo Universitario. De ellos/as, dos deben ser académicos/as investidos/as con las dos más altas jerarquías, y los/as dos restantes deben corresponder a un/a funcionario/a no académico/a y un/a estudiante. Estos integrantes durarán dos años en el cargo. El integrante funcionario no académico debe: tener una antigüedad continua de al menos 3 años completos en la institución, al momento de inscribir su candidatura; tener jornada completa; estar en la lista 1 en la última evaluación de desempeño; y no haber sido sancionado en virtud de un procedimiento disciplinario, por un periodo de al menos 3 años. El integrante estudiante debe: ser estudiante regular, matriculado en algún programa conducente a grado académico o título profesional de esta Casa de Estudios; tener una antigüedad continua como estudiante regular de al menos 1 año completo en la institución, al momento de inscribir su candidatura; y no haber sido sancionado en virtud de un procedimiento disciplinario durante su permanencia en la institución. La forma de elección de los/las integrantes del presente literal, será materia de reglamento a propuesta del Rector/a y aprobado por el Consejo Universitario.*
> *c) Un/a titulado/a o licenciado/a de la institución, de destacada trayectoria y de un reconocido vínculo profesional con la región en que la Universidad tiene su domicilio, nombrado/a por el Consejo Universitario a partir de una terna propuesta por el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago. Este integrante durará cuatro años en su cargo.*
> *d) El/La Rector/a.*
> *Los consejeros precisados en los literales a), b) y c) podrán ser designados por un periodo consecutivo por una sola vez.*
> *Los integrantes señalados en los literales a) y c) del presente artículo percibirán como única retribución la suma de ocho unidades tributarias mensuales por su asistencia a cada sesión del Consejo Superior, con un tope mensual máximo de treinta y dos unidades tributarias mensuales, independientemente del número de sesiones a las que asistan en el mes respectivo. Esta retribución tendrá el carácter de honorarios para todos los efectos legales y se financiará con cargo al presupuesto de la universidad".*

En relación a su elección, el artículo 16 señala que los cuatro integrantes que señala la letra b) del artículo 11 será elegidos/as por elección universal y secreto por cada estamento respectivamente. Luego serán nombrados/as por el Consejo Universitario.

Revisado el Reglamento de funcionamiento interno del Consejo Superior (CS), tampoco contempla la aplicación del principio de paridad de género.

b) Resolución Exenta N°10116 de fecha 9 de noviembre de 2016 que aprueba Reglamento Especial de Elección Triestamental de Directores de Departamento Académicos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, contenido en la Resolución N°0153 del 23 de agosto de 2000, modificado por Resolución 117 del 30 de octubre de 2015. **(Doc. 9.)**

El Reglamento no contiene normas relativas a la paridad de género o a la representación equilibrada.

En cuanto a su Título IV De los candidatos señala:

> *"Artículo 4.- Podrá ser candidato el académico adscrito al departamento académico de que se trate, de conformidad con lo establecido en el Art. N°15 del Reglamento de Facultades.*
> *Adicionalmente, el académico postulante deberá haber ejercido ininterrumpidamente funciones académicas en la unidad académica, a lo menos durante los últimos doce meses previos a la elección.*
> *Los académicos adscritos al departamento donde se elige director, que cumplan funciones en otras unidades de la universidad, podrán ser candidatos si cumplen más del 50% de sus funciones en la unidad académica en la que se encuentran adscritos".*

En ninguna de las normas (artículo 4, 5 y 6) que contiene este título establece paridad o algún sistema de representación equilibrada.

El Título VII del Reglamento, de la votación, de la ponderación estamental de votos y de quórum, en su artículo 9 se refiere principalmente al quórum.

En estos dos títulos se ve la posibilidad de modificación particular para hacer referencia a la paridad de género. Es decir, que el establecimiento de candidatos/as se haga a partir de un principio de paridad, así como también sea regulada en la ponderación de los votos.

c) Resolución Exenta Nº2024-00-1500, 26.11.2024, que aprueba la creación y normativa general del Sistema de Evaluación y Jerarquización Académica (SEJA), Vicerrectoría Académica. **(Doc. 13.)**

En la primera parte de la resolución, relativa a las unidades que conforman el Sistema de Evaluación y Jerarquización Académica, su artículo 3 señala:

> *"El SEJA está conformado por:*
> *a) La Oficina de Evaluación de Desempeño Académico: Organismo cuyo propósito es gestionar el proceso de evaluación y jerarquización académica, según la planificación vigente.*

b) *El Comité Académico Consultivo: Organismo de carácter colegiado. Tiene como función asesorar en temas de carácter académico a la Oficina de Evaluación de Desempeño Académico.*
c) *La Comisión Central de Calificación y Jerarquización Académica: Organismo de carácter colegiado. Tiene la responsabilidad de calificar el desempeño académico y resolver las solicitudes de jerarquización propuestas por los/as académicos/as.*
d) *La Comisión de Apelación Académica: Organismo que tiene la responsabilidad de atender y resolver los recursos de apelación presentados por los/as académicos/as y, además, pudiendo calificar el desempeño académico y/o jerarquización, según antecedentes presentados."*

En cuanto a la conformación de cada una de las unidades que conforman el SEJA, la resolución indica en su artículo 6:

"Artículo 6: La Oficina de Evaluación de Desempeño Académico está conformada por:
A. *Un/a profesional jornada completa, con la función de Secretario/a Técnico/a de Evaluación, elegido mediante una convocatoria interna o con ingreso mediante concurso público. Con respecto a sus funciones, su permanencia y su remoción tendrá dependencia directa de la Vicerrectoría Académica.*
B. *Al menos dos profesionales de jornada completa, elegidos/as mediante una convocatoria interna o con ingreso mediante concurso público. La dependencia estará radicada en la Vicerrectoría Académica."*

"Artículo 11: El Comité está conformado por cuatro académicos/as con jornada completa, jerarquía de asociado/a o titular. Deben contar con cinco años de trayectoria académica en la UMCE y haber obtenido la máxima evaluación en el último proceso de evaluación académica."
En relación a la Comisión Central de Calificación y Jerarquización Académica y la Comisión de Apelación Académica, son organismos conformados por altos cargos de la Universidad.

d) Resolución Exenta Nº100963, 25.09.2019, que aprueba el Reglamento del Programa de Doctorado en Educación de la UMCE. **(Doc. 19.)**

En el Título Segundo sobre la conformación del cuerpo académico para el programa de doctorado en educación señala:

"Artículo 3: El Cuerpo Académico del Doctorado está conformado por las y los Doctores de la UMCE y de otras instituciones nacionales o internacionales que cumplan con los estándares académicos establecidos en la normativa chilena vigente referida a la calidad y por aquellos criterios asumidos por la Universidad en virtud de su mejora continua."

Por su parte, el artículo siguiente especifica como se constituirá y se distribuirá el Cuerpo Académico:

"Artículo 4: El Cuerpo Académico, atendiendo al foco interdisciplinario del Doctorado y a su proyección hacia un trabajo transversal entre unidades académicas, se constituye de la siguiente manera:

a) Comité Académico: Este Comité Académico se conforma por al menos, dos académicas o académicos con grado de Doctor, de cada una de las Facultades de la UMCE, que tengan la mayor productividad científica de sus respectivas Facultades. Será presidido por la Directora o Director del Doctorado y el Secretario o Secretaria Académica, quien actuará como ministro(a) de fe. Sus integrantes deben tener jornada completa en la UMCE y estar adscritos preferentemente a las dos más altas jerarquías académicas (Titular o Asociado). Sus integrantes son seleccionados por una comisión ad hoc, nombrada en sesión de Claustro Académico y Profesores Colaboradores, conformada por doctores de cada una de las Facultades, quienes revisarán las fichas académicas con referencia a los puntajes que, por cada ámbito, establece la Comisión Nacional de Acreditación, CNA. La selección de las/los nuevos integrantes del Comité Académico del Doctorado deben ser confirmada por el Comité Académico en ejercicio y comunicada formalmente a la Dirección de Postgrado y a la Vicerrectoría Académica. Los integrantes durarán 2 años en sus funciones y dispondrán de 5 horas semanales para tales efectos, en su carga académica regular.

El Comité Académico sesionará regularmente una vez a la semana y extraordinariamente, si es necesario, a requerimiento de la Dirección del Doctorado. La inasistencia a 3 sesiones seguidas sin justificación será motivo de remoción, lo cual se informará a la Dirección de Postgrado y a la Vicerrectoría Académica, para su resolución final. En este caso, así como cuando exista renuncia voluntaria de un integrante del comité académico, la Dirección del Doctorado convocará en reemplazo al integrante del Cuerpo Académico que siga en puntaje CNA en la respectiva Facultad, para el semestre inmediatamente siguiente por el periodo restante.

b) Claustro Académico: Corresponde a las y los doctores UMCE que cumplen con los requisitos establecidos por la CNA para estos efectos. Las horas de dedicación a la dirección de tesis, así como a la docencia del Doctorado, serán parte de su carga académica regular. También podrán integrar comisiones de evaluación del programa.

c) Profesores Colaboradores: Corresponde a las y los doctores UMCE que aún no cumplen los requisitos para dirigir Tesis doctorales. Sus integrantes pueden ejercer docencia en el Doctorado y co-dirigir tesis en el ámbito de su especialidad dentro de su carga académica regular. Adicionalmente, podrán integrar comisiones de evaluación del programa. Deberán ser académicos UMCE, con jornada completa o media jornada. Las excepciones en relación con la jornada, si las hubiera, serán decididas, fundadamente, por el Comité Académico del Doctorado y ratificadas por la Vicerrectoría Académica.

d) Profesores Visitantes: Corresponde a académicas/os externos, nacionales o extranjeros, que evidencien una trayectoria académica de relevancia y pertinente al ámbito interdisciplinario en

que se desarrolla el Doctorado. Los Profesores Visitantes pueden integrar comisiones de evaluación de programa, ejercer docencia colegiada con doctores UMCE, impartir conferencias y eventualmente co-dirigir Tesis doctorales, según lo establecido en el Reglamento de Estudios del Doctorado. Las y los Profesores Visitantes serán remunerados por las tareas realizadas, acorde a lo establecido por la Institución."

e) Resolución Exenta Nº2025-00-0385, 22.04.2025, que aprueba Reglamento del Centro de Desarrollo de Investigación de la UMCE. **(Doc. 12.)**

El Título Segundo del reglamento contiene la conformación del cuerpo de investigadores e investigadoras del Centro de Desarrollo de Investigación UMCE. Particularmente, en su artículo 12, señala:

"El Consejo Asesor del CEDI-UMCE será el órgano colegiado que velará por el desarrollo sustentable del Centro, por el cumplimiento de sus metas y objetivos de manera oportuna, y realizará una evaluación anual de sus actividades y compromisos. El Consejo Asesor se constituirá de la siguiente manera:
Consejo Asesor:
1. *Director/a de Investigación*
2. *Coordinador/a del Centro de Desarrollo de Investigación UMCE*
3. *Director/a de Postgrado*
4. *Un representante de cada núcleo, o, en su defecto, de cada línea hasta que se conforme un núcleo del CEDI-UMCE".*

A su vez, en el título tercero sobre estructura y organización del Centro de Desarrollo de Investigación UMCE, señala en relación a los Núcleos de Investigación:

"Artículo 29: Los Núcleos de Investigación se conformarán de la siguiente manera:
a. *Coordinador/a del Núcleo (Investigador/a Principal)*
b. *Consejo de Investigación del Núcleo, compuesto por los Representantes de las Líneas de Investigación del Núcleo.*
c. *Investigadores/as Principales*
d. *Investigadores/as Avanzados*
e. *Investigadores/as Iniciales*
f. *Y cualquiera de las otras categorías de investigadores/as definidas en el artículo 17"*

f) Resolución Exenta Nº000320, 11.05.1993, que aprueba Reglamento Especial de Académicos de la UMCE. **(Doc. 10.)**

La presente resolución establece en su texto 3 órganos colegiados: Comisiones de jerarquización (artículo 49 y artículo 56), Comisión de evaluación (artículo 69) y Comisión de apelación (artículo 74). En ninguna

de ellas establece su conformación bajo el principio de paridad o alguna forma de representación equilibrada.

En relación a la jerarquización académica y a las comisiones encargadas de ello, el Párrafo II del Reglamento establece a partir del artículo 48 su regulación. Recoge su composición en el artículo 49 que señala:

> *"Artículo 49: Existirá en cada Facultad, una Comisión de Jerarquización integrada por el Decano, que la presidirá y por un Profesor Titular elegido en cada Unidad o Departamento y sus suplentes, serán seleccionados por sorteo en una sesión del Consejo de Facultad, de entre los Profesores Titulares de jornada completa de ella. Actuará como Ministro de Fe, sin derecho a voto, el Secretario de la respectiva Facultad".*

Además, contempla en su artículo 56 una Comisión Central de Jerarquización:

> *"Artículo 56: La Comisión Central de Jerarquización, estará integrada por el Rector, quien la presidirá, por el Vicerrector Académico, y por un Profesor Titular de jornada completa de cada Facultad, seleccionado por sorteo por el Consejo de ésta, cuyo período de designación será de dos años. El Secretario General actuará como Secretario de Actas, sin derecho a voto. No podrán formar parte de dicha Comisión, los Profesores que integran las Comisiones de Jerarquización de cada Facultad, ni los interesados en un proceso de jerarquización cuya apelación se examina".*

El título VI de las Comisiones de Evaluación y Apelaciones, señala respecto a la composición de la Comisión de Evaluación:

> *"ARTÍCULO 69°: La Comisión estará formada por el Director de la Unidad Académica, quien la presidirá, y dos Profesores Titulares o Asociados de la misma. Actuará como Secretario de Actas, el Secretario Académico correspondiente, sin derecho a voto. Formará parte de esta Comisión, un académico suplente para sustituir a cada uno de los integrantes cuando les corresponda ser evaluados, o por ausencia justificada de uno de los miembros titulares de la Comisión. En los casos de Comisión conjunta con un Departamento afín, ésta deberá constituirse con, a lo menos, dos representantes del Departamento en proceso de evaluación."*

En cuanto a la conformación de la Comisión de Apelación indica:

> *"ARTICULO 74°: La Comisión de Apelación de cada Facultad, estará formada por el Decano, quien la presidirá, y por un Profesor Titular de cada Unidad Académica que forme parte de ella. A falta de Titular, el representante podrá ser un Profesor Asociado. El Secretario de Facultad, actuará como Secretario de Actas. Sin derecho a voto."*

2.1.5. Propuesta de orientaciones generales para la aplicación de la paridad de género y la representación equilibrada.

Como se ha observado, en la UMCE no hay una normativa que permita transversalizar la paridad de género o algunas otras medidas que promuevan la representación equilibrada, que sean de carácter transitoria, que fijen un plazo de aplicación y permitan realizar una evaluación para su continuidad o cambio, en virtud de los resultados obtenidos. Es decir, a pesar que las últimas resoluciones del año 2025 y de los Estatutos del 2024 tienen un mandato de paridad de género para la composición de órganos colegiados, tampoco hay orientaciones claras de aplicación.

Por lo anterior, se recomienda la elaboración de una resolución que contenga un mandato general de paridad de género u otra forma de representación equilibrada, que establezca orientaciones claras y generales, tanto para ser aplicadas en las resoluciones y órganos que contienen un mandato de paridad, como para aquellas resoluciones observadas y en las que se recomienda agregar.

Además, al establecer una normativa general con dicho mandato, se contempla que otros órganos colegiados que no estén presentes en este análisis, también puedan conformarse bajo paridad de género u otras formas de representación equilibrada.

Se recomienda, además, que cuando las personas candidatas para un puesto sean elegidas a través de una votación de pares o elecciones populares, el mecanismo se establezca tanto para la presentación de candidatas y candidatos, como para la elección propiamente tal.

En ese sentido y siguiendo la normativa chilena y considerando la realidad de la UMCE, se recomienda como medida de acción afirmativa, y por lo tanto transitoria, la aplicación de la fórmula 60-40, es decir, que ningún género esté representado por más del 60% ni por menos del 40%, por al menos 2 años.

Se considera lo anterior por dos razones:

1. Al ser la primera medida de incorporación transversal de la paridad de género, permite una aplicación paulatina, ya que se entiende que su incorporación significa un cambio cultural dentro de la Universidad. Por ello, debe ser aplicada a través de medidas que permitan su evaluación y redirección, según sea el caso.
2. Se busca no afectar la presencia de mujeres en espacios que ya ocupan. La idea de la paridad no es restar mujeres, si no sumarlas en espacios que han sido históricamente masculinizados.

En ese sentido, es necesario poner atención en no transformar ese 40% en una simple cuota de género. Es decir, que no sean las mujeres quienes respondan a un tope de 40%, ya que en espacios electorales donde se ha aplicado la fórmula 60/40, se ha observado que la tendencia ha sido que la presencia de las mujeres equivalga principal y generalmente sólo al 40%, por lo que los hombres siguen teniendo mayor representación.

Por ello, se debe establecer un mecanismo de evaluación que contemple este tipo de situaciones, en un tiempo determinado para, en su caso, poder fortalecer, redireccionar o cambiar la medida.

Entendiendo esta realidad, se recomienda considerar las siguientes directrices generales para la aplicación de la paridad y la representación equilibrada, y propiciar la participación de las mujeres en los órganos señalados en el punto anterior:

a) En el caso particular de ser nombradas dos personas que constituyan un órgano, debe ser nombrado un representante del género masculino y una representante del género femenino, es decir una fórmula 50/50.
b) Uso de un lenguaje no sexista en la redacción de perfiles y en la difusión de los concursos.
c) Ante igualdad de condiciones para un cargo, se beneficie al género infrarrepresentado, analizando tanto el nivel general en la Universidad, como la particularidad del cargo y su contexto.
d) Difundir concursos por diversas vías y redes específicas que permitan llegar a más mujeres.
e) Fomentar la participación de mujeres en espacios de representatividad en las carreras que han sido históricamente masculinizadas.

2.2 División sexual del trabajo académico.

La división sexual del trabajo se relaciona con la manera en que se han dividido histórica y socialmente las tareas según la concepción binaria de los sexos, y que además se han presentado y justificado como naturales y biológicas. Es decir, el conjunto de actividades que corresponden a unas personas por ser mujeres y por ser hombres.

Esta distinción, ha establecido que el trabajo doméstico sea concentrado en las mujeres y, por lo tanto, aquello considerado no-doméstico sea asumido por los hombres. Se sostiene, principalmente en las dicotomías hombre/mujer, espacio público/privado, trabajo productivo/reproductivo. Además, el androcentrismo al situar al hombre como perspectiva y centro de la realidad, ha situado a las mujeres en lugares infravalorados en el engranaje opresivo.

En ese contexto, dentro de las actividades no domésticas, a su vez, también se distinguen aquellas ocupaciones catalogadas como masculinas o femeninas. La segregación en el trabajo puede ser horizontal, que consiste en que hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones. O, vertical, que consiste en que los hombres dominen las ocupaciones en la parte alta de la escala profesional o tienen carreras mejores y más rápidas dentro de las ocupaciones, mientras las mujeres se ubican principalmente en los escalones más bajos (Uribe Echevarría, 2008).

La normativa revisada no indica una desigualdad evidente ni expresa, es decir, no destina expresamente puestos de trabajo académico que estén dirigidos a hombres y otros a mujeres, pero sí se encuentran normas que, en comparación con la realidad, perpetúan un sistema que divide sexualmente el trabajo dentro de la academia.

En ese sentido, cabe señalar que este apartado está estrechamente relacionado con el lineamiento anterior, sobre la aplicación de la paridad de género o la representación equilibrada, en tanto asegurar un acceso

igualitario de las mujeres a espacios de decisión y poder tiene repercusiones en lo que es posible desarrollar a partir de ahí.

Además, se relaciona estrechamente con el lineamiento siguiente relativo a la Corresponsabilidad Social de los Cuidados, ya que como se señaló, existe una relación género-especie entre ellos, en tanto el trabajo de cuidados responde a la asignación de trabajo que ha recaído históricamente en las mujeres a partir de la división sexual del trabajo, lo que ha influido directamente en su desarrollo laboral remunerado.

2.2.1 Diagnóstico UMCE

A propósito de este comparativo entre la normativa y la realidad de la situación de la división del trabajo en la UMCE, el diagnóstico el Proyecto InES, nos entrega datos que la grafican. Señala que, a pesar de la presencia importante de mujeres en la rectoría y en las decanaturas, "a nivel de Departamentos Académicos, las mujeres sólo ocupan el 35% de las direcciones (N7), y el 61% de las Secretarías Académicas (N11) (VRIP 2024), es decir, siguen ocupando roles secundarios o de asistencia en la gestión académica de toma de decisiones". La presencia de las mujeres se reduce al avanzar en jerarquía.

En ese sentido, la importancia de aplicar el principio de paridad de género o de representación equilibrada en la elección de autoridades superiores es fundamental para que en un mandato específico se rectifique esta desigualdad.

El diagnóstico también señala respecto al grado académico que,

> "[H]ay mayor cantidad de mujeres con grado académico de Magíster que con grado académico de Doctorado, lo que redunda en las brechas en los procesos de jerarquización. Además de las disparidades internas entre las disciplinas, las brechas se han detectado en las jerarquías académicas, especialmente en la jerarquía más alta, correspondiente a titularidad, y en el liderazgo y participación de mujeres en la investigación con fondos concursables externos, en calidad de investigadoras responsables y en la autoría principal de artículos y/o obras"

En este sentido, entre la contratación planta y contrata, las investigadoras con grado de magíster corresponden a un 70,8% entre asistentes, y un 50,8% entre asociadas. En cambio, con grado académico de doctora, la cantidad de mujeres es un 46,2% entre asistentes y 44,8% entre titulares.

En profundización a lo anterior,

> "Entre los años 2018 y 2023 se financiaron 110 proyectos de investigación internos, DIUMCE, de los cuáles el 43,6% fue liderado por mujeres y un 56,4% por hombres. En una relación inversamente proporcional, las mujeres tienen a nivel interno mayor presencia como co-investigadoras, con un 57,1% y los hombres un 42,9%. Respecto al total de académicas que participan en proyectos de investigación internos, estas llegan al 51% y los hombres al 49% (Línea Base UMCE 2024, indicador 5, 9 y 10).
> […]

Por otra parte, en el mismo periodo se postularon 123 proyectos a FONDECYT de Iniciación y Regular, de ellos, solo el 28,4% (N35) fueron proyectos postulados por mujeres y del total de adjudicaciones, solo el 32,1% (N9) correspondió a investigaciones lideradas por mujeres (Línea Base UMCE 2024, indicador 5, 9 y 10). Una conclusión, es que las mujeres participan más en proyectos internos que son menos competitivos y que no permiten el real desarrollo de la carrera académica investigativa y, en consecuencia, tienen menor presencia con concursos de financiamiento externo (más competitivos)"

Sin embargo, la tasa de aprobación de las mujeres es de un 25%, a diferencia de los hombres que tienen una tasa de un 24%. En cuanto a la investigación relacionada con temáticas de género o directamente con perspectiva de género, el diagnóstico señala que son escasas y/o no hay registro específico.

El mismo informe entrega los siguientes datos:

- En cuanto a trayectoria académica, buena parte de las académicas está dentro de la jerarquía asistente, sin embargo, disminuye a menos del 50% como asociada y sólo un 38% llega a titulares.
- El porcentaje de investigadoras UMCE es menor en todas las áreas. Responde al 50% en la facultad de Filosofía y Educación y en la de Historia y Geografía. En la carrera de Pedagogía en Física la investigación hecha por mujeres corresponde a sólo el 20%.
- La dedicación de horas de investigación, tanto en proyectos internos como externos, corresponde al 37% de horas en mujeres y el 63% de horas en hombres.

2.2.2 Normativa UMCE

En cuanto a la normativa UMCE, como se ha señalado, no se establece expresamente una diferenciación, sino más bien, hay ciertos requisitos que pueden ser sutiles y que perpetúan o profundizan esta división.

Particularmente, y en consideración a los datos anteriormente, se observa que la afectación de las siguientes resoluciones:

A) Resolución Exenta Nº2025-00-0385, 22.04.2025, que aprueba Reglamento del Centro de Desarrollo de Investigación de la UMCE. **(Doc. 12.)**

La resolución contiene normativa que determina la trayectoria académica a partir de las categorías de investigadores e investigadoras que distingue.

En ese sentido, el artículo 7 del reglamento señala que "*La investigación, creación e innovación serán financiadas por proyectos competitivos externos e internos".* A su vez, el mismo cuerpo normativo señala en el artículo 17 la manera en que se compondrá y las categorías que tendrá el cuerpo de investigadoras/es del CEDI-UMCE, indicando que se dividirán: Investigador/a Principal, Investigador/a Avanzado/a e Investigador/a Inicial. En los numerales siguientes, se señalan los requisitos para cada categoría.

En cuanto al/la Investigador/a Principal, se define que *"serán académicos o académicas con grado de doctor/a, con jornadas laboral completa de planta o contrata. Además, deben haber dirigido un proyecto de investigación, creación o innovación* ***con fondos concursables externos*** *y tener a lo menos 10 publicaciones en los últimos 5 años".* Se define, además, el porcentaje que dispondrán de su jornada laboral y sus funciones.

Respecto al Investigador/a Avanzado/a, *"serán académicos o académicas con grado de doctor/a, con jornada laboral completa de planta o contrata. Además, deben haber dirigido un proyecto de investigación, creación o innovación* ***con fondos concursables internos o externos*** *y tener a lo menos 10 publicaciones en los últimos 5 años".*

Respecto al Investigador/a Inicial, *"serán académico o académica con grado de doctor/a o magíster, con jornada laboral completa de planta o contrata. Además, deben haber dirigido un proyecto de investigación, creación o innovación* ***con fondos concursables internos o externos*** *y tener a lo menos 5 publicaciones en los últimos 5 años".*

Se muestra entonces, que la categoría de investigador/a principal, como más alta jerarquía en este contexto, establece como un requisito excluyente los fondos concursables externos, siendo, como lo establece el diagnóstico del Proyecto InES, un sesgo de género, toda vez que son fondos concursables a los que acceden principalmente hombres y en tal sentido reproduce brechas estructuralmente existentes.

En esa misma línea, el artículo 20 del mismo reglamento también se ve afectado consecuencialmente, toda vez que señala que:

"El coordinador/a del Centro de Desarrollo de Investigación UMCE, deberá cumplir con los siguientes requisitos al momento de su incorporación o reelección:
a. Ser académico/a de planta o contrata UMCE a jornada completa.
b. Haber obtenido el grado de Doctor/a, con al menos cinco años de antigüedad.
c. Ser ***Investigador/a Principal o Avanzado/a*** *del Centro de Desarrollo de Investigación UMCE. d. Contar con experiencia profesional en cargos o funciones a nivel institucional que evidencien sus competencias de gestión y liderazgo".*

Por lo tanto, el cargo del o la coordinadora del Centro de Desarrollo de Investigación UMCE también tiene un impacto a partir de las categorías anteriormente señaladas. Así mismo, el artículo 29 del mismo reglamento se refiere a los Núcleos de Investigación, señalando que la Coordinación del Núcleo corresponde al Investigador/a Principal. Es decir, otros cargos también pueden cambiar si los requisitos para ser nombrada/o como Investigador/a Principal, Avanzado/a o Inicial, cambian.

B) Resolución Exenta Nº000320, 11.05.1993, que aprueba Reglamento Especial de Académicos de la UMCE. **(Doc. 10.)**

El Párrafo II del Reglamento Especial de Académicos y Académicas de la UMCE se refiere a las jerarquías académicas. Distingue, en su artículo 35: Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Asistente, Profesor Instructor y Ayudante.

Para cada jerarquía se establecen una serie de requisitos, dentro de los cuales se requiere el desempeño de funciones académicas de manera continua por un determinado tiempo, establecido dependiendo de la categoría.

- Profesor Instructor (Artículo 39):

a) Estar en posesión de un Título Profesional o Grado de Licenciado.
b) Haber cursado y aprobado cursos de perfeccionamiento, o acreditar su participación en actividades de innovación pedagógica en cualquier nivel del sistema educacional.
c) Haber obtenido una clasificación "A" en el último proceso de evaluación académica, de conformidad con el artículo 60° y siguientes del Título V del presente Reglamento. Este requisito, no se exigirá a los candidatos de esta Universidad que, de acuerdo al artículo 63°, no hayan sido sometidos a evaluación y a aquellos que provengan de instituciones externas de Educación, en las que no se realiza un proceso de evaluación.
d) Haber desempeñado funciones académicas por un período continuo de, a lo menos, tres años en Universidades o Instituciones de Educación Superior.

- Profesor Asistente (Artículo 41):

a) Estar en posesión de un Título Profesional o del Grado de Licenciado.
b) Haber cursado o estar cursando, un Programa conducente al Grado de Magíster o Doctor.
c) Haber participado en actividades y funciones, de acuerdo a lo establecido en los artículos 5° y 7° del presente Reglamento.
d) Haber presentado trabajos de su especialidad, en investigaciones, reuniones culturales, científicas o artísticas o del ámbito de la Educación Física, Deportes y Recreación.
e) Haber colaborado en la gestión académica y administrativa de la Unidad Académica, cuando corresponda.
f) Haber obtenido una clasificación "A" en el último proceso de evaluación académica, conforme a las normas del artículo 60° y siguientes del Título V del presente Reglamento. Este requisito no se exigirá a los candidatos de esta Universidad que de acuerdo al artículo 63°, no hayan sido sometidos a evaluación y a aquellos que provengan de instituciones externas de Educación, en las que no se realiza un proceso de evaluación.
g) Haber desempeñado funciones académicas por un período continuo de, a lo menos, seis años en Universidades o Instituciones de Educación Superior.

- Profesor Asociado (Artículo 43):

a) Estar en posesión de un Título Profesional o del Grado de Licenciado. Poseer el Grado Académico de Magíster o Doctor.
b) Poseer el Grado Académico de Magíster o Doctor.
c) Haber participado en proyectos de desarrollo académico de acuerdo a lo establecido en los artículos 5° y 7°.
d) Haber dirigido Memorias o Seminarios de Título.
e) Haber presentado trabajos de su especialidad en investigaciones, reuniones culturales, científicas o del ámbito de la Educación Física, Deportes y Recreación.
f) Haber publicado trabajos en revistas especializadas, o realizando exposiciones o interpretaciones de creaciones artísticas u organizado eventos deportivos.
g) Haber obtenido una clasificación "A" en el último proceso de evaluación académica, conforme a las normas del artículo 60° y siguientes del Título V del presente Reglamento. Este requisito, no se exigirá a los candidatos de esta Universidad que, de acuerdo al artículo 63°, no hayan sido sometidos a evaluación, y a aquellos que provengan de instituciones externas de Educación en las que no se realiza un proceso de evaluación.
h) Haber desempeñado funciones académicas en Universidades o Instituciones de Educación Superior, por un período continuo de, a lo menos, diez años.

- Profesor Titular (Artículo 45):

a) Estar en posesión de un Título Profesional o del Graco de Licenciado.
b) Poseer el grado académico de Doctor, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 47° del presente Reglamento.
c) Haber participado como académico responsable, en proyectos de desarrollo de las funciones académicas.
d) Haber ejercido docencia en pre y Post-Grado, si lo hubiere.
e) Haber dirigido Memorias, Seminarios de Título o Tesis de Grado.
f) Haber publicado trabajos en revistas especializadas, o realizado exposiciones e interpretaciones de creaciones artísticas u organizado eventos deportivos.
g) Haber presentado trabajos de su especialidad, en reuniones culturales, científicas, artísticas o del ámbito de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, a nivel nacional o internacional.
h) Haber obtenido una clasificación "A" en el último proceso de evaluación académica, conforme al artículo 60° y siguientes del Título V del presente Reglamento. Este requisito, no se exigirá a los candidatos a esta Universidad que, de acuerdo al artículo 63°, no hayan sido sometidos a evaluación, y a aquellos que provengan de instituciones externas de Educación en las que no se realiza un proceso de evaluación.
i) Haber desempeñado funciones académicas en Universidades o Instituciones de Educación Superior por un período continuo de, a lo menos, quince años.

En lo anterior, se observa que la cantidad de años y la exigencia de continuidad puede ser una dificultad para el desarrollo académico de las mujeres, a pesar de la posibilidad de solicitud de dispensa de uno de los requisitos que establece la misma resolución. Respecto al requisito de antigüedad, el inc. 2 y 3 del artículo 47 del mismo reglamento señalan:

> "El requisito de antigüedad en el desempeño de funciones académicas en Universidad o Instituciones de Educación Superior, para acceder a una jerarquía, no se exigirá en casos altamente calificados por sobresalientes méritos del candidato.
> En el caso de académicos con grado de Doctor, en mérito de los antecedentes curriculares, la Comisión Central de Jerarquización podrá establecer excepcionalmente, la dispensa de algún otro requisito que el académico no cumpla".

A pesar de dicha excepción, los datos recogidos por el diagnóstico del proyecto en documento interno1, en cuanto a la jerarquía académica por sexo estamento académico JCE 2025, 49 hombres ocupan la jerarquía de titular, en contraposición a 26 mujeres. En cuanto a la jerarquía de asociado y asistente los números se acercan. En asociados encontramos a 39 hombres y 40 mujeres, y en asistente a 11 hombres y 13 mujeres. Es decir, si bien el número de mujeres supera levemente al de hombres en asociados/as y asistentes, en la jerarquía de Profesor/a Titular, la cantidad de hombres doblan el número de mujeres de la misma jerarquía.

C) <u>Puestos de gestión:</u>

Se puede observar en el diagnóstico del proyecto que los cargos que son de gestión o de resolución de problemas cotidianos en la Universidad son ocupados mayoritariamente por mujeres. En ese sentido, y siguiendo a Ana Luisa Muñoz García (2020), "la participación de las mujeres en los espacios universitarios se argumenta en la ventaja natural de la mujer para ayudar y asistir, y no para imaginarlas, por ejemplo, como académicas e investigadoras" (pág. 19). De esta manera, la división sexual del trabajo permea y se expande por espacios académicos, perpetuando los lugares de las mujeres dentro de las universidades, a aquellos de asistencia. La misma autora señala que "la universidad todavía se considera un espacio donde las mujeres están subrepresentadas en puestos claves y su participación en la construcción del conocimiento sigue siendo baja" (pág. 21).

El diagnóstico del Proyecto InES, nos entrega datos que grafican esta situación. Particularmente, señala que, a pesar de la presencia importante de mujeres en la rectoría y en las decanaturas, "a nivel de Departamentos Académicos, las mujeres sólo ocupan el 35% de las direcciones (N7), y el 61% de las Secretarías Académicas (N11) (VRIP 2024), es decir, siguen ocupando roles secundarios o de asistencia en la gestión académica de toma de decisiones". Además, la presencia de las mujeres se reduce al avanzar en jerarquía.

[1] Datos sistematizados en documento interno por la Dra. Cristina Jara Villaroel, Profesional de análisis cuantitativo del Proyecto InES Género UMCE.

En ese sentido, es importante promover dentro de la Universidad la ocupación de espacios de dirección por parte de las mujeres, en los que sólo ocupan un 35%, en cambio, siguiendo lo señalado por el diagnóstico, los puestos de secretarías académicas son mayoritariamente ocupados por mujeres, en un 61%. Reproduciendo lo señalado por Ana Luisa Muñoz García en cuanto a su análisis de la participación de las mujeres en los espacios universitarios.

Los datos recogidos por el trabajo diagnóstico, según documento interno del proyecto2, y que corresponden a los primeros análisis realizados con la Base de Datos del estamento académico con perspectiva de género, incluyen la distribución de horas académicas por sexo, jerarquías académicas y los años en alcanzar la jerarquía actual. En cada uno de los casos se presentan los resultados para el total del estamento académico, así como también para quienes cuentan con jornada completa equivalente, es decir, académicas con contrato planta o contrata de 44 horas. Del total de 255 registros del estamento académico planta-contrata, el 46% corresponde a mujeres y el 54% a hombres.

A modo de ejemplo, en la distribución por horas académicas por sexo del total del estamento académico, las mujeres dedican más horas a la docencia, a la vinculación y al perfeccionamiento, sin embargo, los hombres dedican más horas en innovación, investigación y gestión. La situación es similar en la distribución de horas académicas por sexo en planta académica.

2.3 Recomendaciones

Se observa que para la jerarquización de investigadores e investigadoras se establecen requisitos complejos de cumplir para las mujeres dedicadas a investigación. Particularmente, el diagnóstico nos muestra una desigualdad importante entre mujeres y hombres cuando se trata de liderar proyectos de investigación externos. Vemos una prevalencia de hombres en dichos proyectos y, por el contrario, las mujeres participan más en proyectos de investigación internos, que son menos competitivos. Por ello, la recomendación consiste en modificar el acceso a ser nombrado/a como investigador/a principal agregando el siguiente inciso al artículo 17, nº1 de la resolución (**Doc.12**):

> *"En el caso de mujeres, serán académicas con grado de doctora, con jornada laboral completa de planta o contrata. Además, deben haber dirigido un proyecto de investigación, creación o innovación con fondos concursables externos o dos proyectos con fondos concursables internos y, en ambas situaciones, tener a lo menos 10 publicaciones en los últimos 5 años".*

Lo anterior responde a la aplicación de una acción afirmativa que también debe ser evaluada. Se propone, entonces, al igual que en el ítem de paridad o representación equilibrada, su aplicación por 2 años para evaluar los resultados de la medida, y en su caso, redireccionarla, cambiarla o prorrogarla.

Al mismo tiempo, incluir un artículo que refiera sólo a la situación de las mujeres se fundamenta en lo que ha declarado el Tribunal Constitucional en el requerimiento por la ley N°20.840 que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad

[2] Datos sistematizados en documento interno por la Dra. Cristina Jara Villaroel, Profesional de análisis cuantitativo del Proyecto InES Género UMCE.

del Congreso Nacional, el cual, en sentencia rol Nº2777-15, sobre requerimiento de inconstitucionalidad del proyecto de reforma electoral (Boletín Nº9326-07) se pronuncia, entre otros temas, por lo relativo a las cuotas de género. Sin embargo, "los requirentes no cuestionan per se el mecanismo de cuotas de género, sino la forma en que se manifestó en el proyecto […] Señalan que el proyecto impide parcialmente someterse a primarias, pese a que la Constitución las definió como voluntarias, libres y vinculantes" (Zuñiga Urbina, 2015, pág. 378).

Ante dicho requerimiento el TC resuelve a favor de la utilización de las medidas afirmativas señalando en su considerando 28:

> *"Dicho sistema de cuotas está destinado a reservar determinados cupos a grupos o sectores de personas que han sido históricamente minusvalorados. Son mecanismos de acción afirmativa orientados a asegurar la efectiva igualdad ante la ley (artículo 19, Nº 2, de la Constitución). Existen respecto de grupos o colectivos cuya subordinación es histórica o prolongada, situación que los ha debilitado severamente, obligando a corregir o compensar dicha secular desventaja. La acción afirmativa supone un beneficio para ese colectivo, que sin el mismo permanecería en su situación de subordinación"* (Tribunal Constitucional , 2015).

En ese sentido, entonces, parece apropiada la inclusión de una acción afirmativa que permita promover la participación de las mujeres en la categorización de las jerarquías más altas, toda vez que está orientada a corregir una situación de desigualdad material.

Respecto a la jerarquización de académicos y académicas según la resolución Nº320 (**Doc. 10),** se observa que los requisitos de desempeño académico continuo, sobre todo cuando se requieren largos periodos de tiempo, puede dificultar el acceso de mujeres académicas a las jerarquías más altas. Se observa que la cantidad de años y la exigencia de continuidad puede ser una dificultad para el desarrollo académico de las mujeres.

Según datos recogidos por el diagnóstico del proyecto en un documento interno, en cuanto a la jerarquía académica por sexo estamento académico JCE 2025, 49 hombres ocupan la jerarquía de titular, en contraposición a 26 mujeres. En cuanto a la jerarquía de asociado y asistente los números se acercan. En asociados encontramos a 39 hombres y 40 mujeres, y en asistente a 11 hombres y 13 mujeres. Es decir, si bien el número de mujeres supera al de hombres en asociados/as y asistentes, en la titularidad los hombres prácticamente doblan el número de mujeres.

Por lo tanto, se recomienda que, en virtud de la carrera académica, se puedan reevaluar los tiempos requeridos y/o su requisito de continuidad, enfocado, particularmente en la jerarquía titular.

Al mismo tiempo, es necesario que las estancias de investigación o académicas, sean expresamente contempladas dentro del plazo requerido para la jerarquización que regula esta resolución.

Respecto al diagnóstico UMCE, se observa que el desempeño en cargos de gestión, particularmente las secretarías académicas, son ocupados mayoritariamente por mujeres, lo que supone una dificultad ante las posibilidades de cumplir con requisitos de años continuos para su jerarquización y el desarrollo de la

carrera académica. Se recomienda, por lo tanto, que en tales situaciones dicho desempeño sea, además, contemplado dentro del tiempo requerido.

3. Corresponsabilidad social de los cuidados

Uno de los principales y más evidentes focos de desigualdad entre hombres y mujeres es lo relativo al trabajo no remunerado. Producto de los roles de género y la división sexual del trabajo, todo aquello relativo a lo doméstico y los cuidados, identificados en el espacio privado, han sido culturalmente impuestos como trabajo de las mujeres, situación que, a vista de los datos, se mantiene hasta el día de hoy, impactando de manera significativa en sus trayectorias vitales, laborales y estudiantiles.

El Instituto Nacional de Estadísticas realiza en Chile la Encuesta sobre Uso del Tiempo, que según la descripción en su sitio web:

> "permite caracterizar el tiempo destinado por las personas a las distintas actividades de la vida diaria, como el trabajo en la ocupación, el trabajo no remunerado y las actividades personales. Con esta información, se visibilizan los distintos aportes que realizan las mujeres y los hombres a la mantención de sus hogares y de la sociedad en general" (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023).

Entre algunas de las conclusiones relevantes, encontramos que en un día tipo, en promedio, **las mujeres destinan 02:05 horas más que los hombres al trabajo no remunerado (TNR)**, es decir, las mujeres ocupan 04:57 horas versus los hombres que destinan un tiempo de 02:52 horas al trabajo no remunerado. Esto incluye trabajo doméstico, trabajo de cuidados a integrantes del hogar, trabajo voluntario y ayudas a otros hogares (Instituto Nacional de Estadísticas, 2025).

La dedicación a trabajos no remunerados determina, por una parte, el tiempo disponible para dedicar a trabajos que sí tengan remuneración y, por otra parte, la carga que significa responder a una jornada simultánea de trabajo, esto es, el trabajo remunerado y no remunerado realizándose de manera paralela.

Tal y como se ha señalado, la división sexual del trabajo ha determinado, en términos simples, que sean las mujeres las que sean responsables del trabajo reproductivo y los hombres del trabajo productivo. De esta manera, con un aumento en la tasa de participación laboral de las mujeres, ha sido una de las causas de la llamada crisis de los cuidados, lo que quiere decir que hay menos personas que están disponibles para el ejercicio de las tareas de cuidado y hay más personas que requieren que alguien las cuide (ONU Mujeres, 2023).

En ese sentido, la legislación nacional no está ajena a esta problemática. Podemos analizar que históricamente, desde el reconocimiento legal en Chile, y también en el derecho comparado, se ha protegido a las mujeres sólo en tanto madres, es decir desde una perspectiva de protección a la maternidad y no desde el derecho al cuidado y a cuidar. Lidia Casas y Tania Herrera (2013) señalan al respecto que,

> "Desde sus inicios, la legislación laboral de Chile abordó la problemática de las mujeres trabajadoras desde una perspectiva de la protección a la maternidad y a la familia. La licencia por maternidad tenía el objetivo primordial de proteger la salud de la madre y del niño así como reducir la mortalidad infantil. Se ha sostenido que estas leyes ayudaron a mantener a las mujeres alejadas del mercado laboral y consolidaron un paradigma de producción-reproducción basado en el arquetipo de hombres=proveedores/ mujeres=cuidadoras" (pág. 58).

En esa misma línea, Noelia Igareda González (2009), jurista española, señala qué,

> "El interés estatal nace de la ideología higienista y pronatalista de la época, por lo que se preocupa de una manera más filantrópica de las madres trabajadoras y sus criaturas, dotándolos de un tiempo legal de descanso en torno al nacimiento del bebé, para asegurar las condiciones óptimas físicas de las trabajadoras y mejorar las tasas de mortalidad infantil. Pero no supone una protección económica durante ese tiempo de descanso, ya que el salario de las mujeres trabajadoras se considera un complemento al salario del varón, el padre o cabeza de familia" (pág. 142).

El enfoque legal, entonces, hasta hace poco tiempo estaba puesto en la maternidad y, por lo tanto, en las mujeres. Sin embargo, es principalmente en lo que llevamos del s. XXI que el rol de la paternidad comienza a ser parte del interés del Derecho.

A su vez, siguiendo a Pazos Morán (2013), también encontramos a nivel internacional la presente problemática de las bajas en las tasas de natalidad. La autora señala que uno de los factores que hacen insostenible la desigualdad de género es la demografía, principalmente en el mundo occidental. La autora señala que,

> "[A]lgunas personas piensan que las bajas tasas de fecundidad no son un inconveniente (el planeta ya soporta demasiada carga humana). El problema es que las bajas tasas de fecundidad, prolongadas en el tiempo, no solamente provocan un descenso de la población, sino que conducen a una estructura poblacional en la que la pirámide se invierte, pasando a ser mayoría las personas de avanzada edad" (pág. 48).

Es precisamente esta inversión de la pirámide la que genera lo que hoy conocemos como "crisis de los cuidados". La autora señala como posible solución las políticas públicas aplicadas por los países nórdicos, donde para detener la caída de las tasas de fecundidad y reducir la pobreza infantil, han orientado sus políticas en proporcionar a las mujeres las condiciones materiales para que la decisión de tener hijos e hijas, no las convierte en económicamente dependientes.

Sin embargo, como veremos, la situación actual es diferente, el cambio en el discurso ha permitido de a poco instaurar la idea del cuidado como un derecho, dando paso a tratar su contenido más allá de los roles de género históricamente asignados, sino más bien, analizarlo y definirlo desde un concepto de derechos humanos. Es en ese sentido, que recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos

ha reconocido la existencia del derecho autónomo al cuidado, y al mismo tiempo, ha establecido deberes para el Estado en torno a la temática.

Siguiendo a Arriagada y Todaro (2012),

> "La organización social de los cuidados (OSC) se refiere a las interrelaciones entre las políticas económicas y sociales del cuidado. Se trata de la forma de distribuir y gestionar la provisión de los cuidados que sustentan el funcionamiento del sistema económico y social. Analizar la OSC requiere considerar tanto la demanda de cuidados existente, las personas que proveen los servicios así como el régimen de bienestar que se hace cargo de esa demanda. La OSC implica una distribución de la responsabilidad de la provisión de bienestar entre el mercado, las familias, la comunidad y el Estado" (pág. 17).

En ese sentido, entonces, la corresponsabilidad social de los cuidados se entiende más allá de la distribución de los cuidados dentro de la familia, si no, como se ha señalado, debe distribuirse de manera compartida entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias.

3.1. Marco legal nacional en relación con los cuidados y a la corresponsabilidad

En Chile, no se reconoce constitucionalmente el derecho a cuidar, y desde lo normativo se ha reconocido este derecho en relación, principalmente y como hemos dicho, al resguardo a la maternidad. Ha sido la comunidad organizada y la discusión de los procesos constitucionales en 2022 y 2023 los que pusieron sobre la mesa política la necesidad de legislar en torno al derecho al cuidado y a cuidar.

La preocupación general del resguardo legal a la maternidad en materia de Derecho Laboral comienza a presentarse a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Internacionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), adopta el Convenio Nº3 sobre Protección a la Maternidad en el año 1919.

Dos años antes, en 1917, se establece en Chile, por medio de la ley Nº3.186, el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años. Esto significó que los lugares establecidos por la ley debían contar con una sala, especialmente acondicionada, donde pudiesen estar los hijos e hijas de las trabajadoras durante el primer año de edad y en las horas en que la madre se desempeñaba en el trabajo. En la misma ley se estableció el permiso de alimentación, por el cual podían disponer de porciones de tiempo de máximo una hora al día para amamantar a sus hijos e hijas, lo que se estableció como derecho irrenunciable, y por lo tanto, no se podía descontar del salario (Romanik Foncea, 2014).

Desde principios del s. XX a la actualidad, los cambios se han presentado de manera paulatina y muchas veces suspendido su avance o incluso retrocedido a nivel social en determinamos momentos históricos, como en la última dictadura cívico-militar.

Ahora bien, en la actualidad contamos con una serie de leyes que han permitido poner la discusión de la corresponsabilidad social y los cuidados sobre la mesa. En este sentido, se han promulgado leyes que han ido en esa dirección y que se analizarán a continuación.

3.1.1 Ley Nº20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

La ley establece la regulación de pre y post natal. Señala que las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de prenatal de 6 semanas y 12 semanas de postnatal, y por su parte da al padre un permiso pagado de 5 días, los cuales serán continuos, pero podrá distribuirlos durante el primer mes desde la fecha del nacimiento. Misma situación se otorga al padre que está en proceso de adopción. Señala, además, que este derecho es irrenunciable. En caso que el hijo o hija naciera prematuro/a, el post natal será de 18 semanas para la trabajadora.

Por medio de la ley, se establece el permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del periodo destinado al postnatal señalado en el párrafo precedente. En caso de ser ambos padres trabajadores, cualquiera de ellos podrá, a elección de la madre, hacer uso del permiso postnatal parental.

3.1.2 Ley Nº20.680 Introduce modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados.

La ley da lugar a lo que conocemos como "Cuidado Personal Compartido". En este sentido, establece que, a los padres de consuno, o al padre o madre sobreviviente, le corresponde el cuidado personal del hijo o hija. Basándose en el principio de corresponsabilidad. Además, en el caso que los padres vivan separados, la ley señala que podrán acordar a quien corresponda el cuidado personal o establecer, por un acuerdo entre ellos, el cuidado personal compartido, el cual debe constar en escritura pública o acta extendida ante cualquier Oficial del Registro Civil. En el mismo acuerdo, deberá establecerse la Relación Directa y Regular del niño, niña o adolescente, con el padre o madre que no tiene el cuidado personal.

El artículo 1 de la ley, en cuanto a la modificación del artículo 225 del Código Civil, señala en su inciso segundo *"El cuidado personal compartido es un régimen de vida que procura estimular la corresponsabilidad de ambos padres que viven separados, en la crianza y educación de los hijos comunes, mediante un sistema de residencia que asegure su adecuada estabilidad y continuidad".* A su vez, a falta de acuerdo, se entenderá que el cuidado personal recae sobre la madre o padre con quién conviva el niño, niña o adolescente.

3.1.3 Ley Nº21.063 Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos.

La presente ley, conocida como Ley SANNA, establece un seguro obligatorio que está destinado a, según versa el artículo 1, "los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un

subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley".

3.1.4 Ley Nº21.645 Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

La ley establece en su artículo único una serie de modificaciones. Entre ellas:

1. Reconoce la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reemplazando la denominación del Título II del Libro II "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar" por la denominación "De la protección a la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

2. En el artículo 194 del mismo título reconoce los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad en materias que rigen esos derechos. Señala que se agregue como inciso primero del artículo lo siguiente:

   "El presente título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador".

3. Establece el deber del empleador de sensibilizar sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Agrega como inciso 2 del artículo 194 lo siguiente:

   "Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la jornada laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley Nº16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para

la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744"[3].

4. A partir del establecimiento del principio de corresponsabilidad social, reconoce el trabajo no remunerado: "artículo 194: (…) el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado". Además, incorpora en el artículo 152 quáter 0, el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

5. En ese mismo sentido, en cuanto al trabajo a distancia o teletrabajo, agrega los artículos 152 quáter 0 bis y 152 quáter 0 ter.

> *"Artículo 152 quáter 0 bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada laboral diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita".*

En su inciso segundo señala la manera en que debe acreditarse tales situaciones:

- Certificado de nacimiento que acredite filiación; o
- Resolución que judicial que otorga el cuidado personal; o
- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad según ley N°20.422[4]; o
- Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que acredite calidad de cuidador o cuidadora, según ley N°20.379[5]; o
- A través de documento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora según corresponda.

Están excluidos de la aplicación los trabajadores que tengan poder para representar el empleador: gerentes, subgerentes, agentes y apoderados.

Por su parte el artículo 152 quáter 0 ter señala las reglas que rigen el procedimiento de requerimiento de la aplicación del trabajo a distancia o teletrabajo.

[3] La ley N°16.744 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
[4] Ley N°20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
[5] Ley N°20.379 crea el sistema intersectorial de protección social e institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia "Chile crece contigo".

6. Establece la concesión preferente del feriado legal modificando el artículo 67 del Código del Trabajo referente al derecho a feriado anual:

   "(...) el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce año o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones".

7. Reconoce el derecho a modificar transitoriamente los turnos o distribución de jornada en periodo de vacaciones escolares. En ese sentido se agrega al artículo 76 bis lo siguiente:

   "Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectiva, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67[6] tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal".

8. Contempla la posibilidad de establecer pactos con los sindicatos para reducir la jornada durante el periodo de vacaciones escolares. Para tal efecto, la ley modifica el artículo 376 del Código del Trabajo que se refiere a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo para los trabajadores con responsabilidad familiar. Dicho artículo señala que las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

   La solicitud del trabajador o trabajadora deberá mencionar:
   - Lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
   - Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuera necesario.
   - Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
   - El tiempo de duración del acuerdo.

   La ley Nº21.645 agrega el inciso final del artículo comentado:

   "Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la

[6] Refiere a las personas señalas en el punto anterior: "las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones"

relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado".

3.2. Política Nacional de Apoyos y Cuidados

La Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025-2030 (en adelante PNAC), fue aprobada por el Decreto Supremo nº27 del 2024, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Se elaboró a partir de un diagnóstico obtenido por el conjunto de tres fuentes (Chile Cuida, 2025):

1. Proceso participativo de diálogos sociales de cuidados "Hablemos de Cuidados" del año 2023, realizado conjuntamente por la Subsecretaría de Servicios Sociales y ONU Mujeres.
2. Diagnóstico institucional realizado en el marco de las comisiones de trabajo de la Secretaría Técnica del Consejo Asesor Presidencial Interministerial para la Política Nacional e Integral de Cuidados.
3. Información estadística: Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2015, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2022.

La PNAC señala que, si bien la vida de todas las personas está atravesada por los apoyos y los cuidados, se identifican grupos prioritarios que se establecen como población objetivo:

1. Personas con dependencia: para efectos del instrumento, se entiende por personas con dependencia, toda aquella que se encuentre en un estado o situación en la que no ha alcanzado su plena autonomía, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11[7] de la ley Nº21.430. sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia, o que la ha perdido parcial y totalmente, por motivos de salud, de curso de vida o de discapacidad, según corresponda, y que

[7] *"Artículo 11.- Autonomía progresiva. Todo niño, niña y adolescente, de conformidad al Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia, podrá ejercer sus derechos en consonancia con la evolución de sus facultades, atendiendo a su edad, madurez y grado de desarrollo que manifieste, salvo que la ley límite este ejercicio, tratándose de derechos fundamentales.*
Durante su proceso de crecimiento los niños, niñas y adolescentes van desarrollando nuevas capacidades y profundizando otras, junto con un aumento paulatino de su capacidad de responsabilización y toma de decisión respecto de aspectos que afectan a su vida. El desarrollo y profundización de capacidades que favorecen la autonomía de los niños, niñas y adolescentes se ve afectado, no sólo por la edad, sino también por aspectos culturales y por la experiencias individuales y colectivas que configuran su trayectoria de vida.
Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protagonistas activos de sus vidas, y para ello requieren experimentar el balance permanente entre la autonomía para el ejercicio de sus derechos y la necesidad simultánea de recibir protección. Los padres y/o madres, representantes legales o las personas que los tengan legalmente a su cuidado, deberán prestarles orientación y dirección en el ejercicio de sus derechos. Es deber del Estado respetar, promover y proteger el ejercicio de este derecho.
Con el objeto de pedir información, asesoramiento, orientación o asistencia, puedan dirigirse personalmente, siempre atendiendo a su edad y estado de madurez, a los órganos de la Administración del Estado, a las Oficinas Locales de la Niñez, al Ministerio Público o a la Defensoría de los Derechos de la Niñez".

requiere de cuidados de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria y participar en la sociedad.

2. Niños, Niñas y Adolescentes: según la ley Nº21.430, niños y niñas refieren a todo ser humano hasta los 14 años, y adolescentes, desde los 14 a los 18 años. En este grupo, particularmente se considera a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad como un subgrupo dentro de la población objetivo.
3. Personas con discapacidad: que según el artículo 5 de la ley Nº20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se entiende como aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
4. Personas mayores: es aquella persona ha cumplido 60 años.
5. Personas cuidadoras no remuneradas: toda aquella que realiza cuidados de personas con dependencia, independientemente de la existencia de un vínculo de parentesco entre ellas o la pertenencia al mismo hogar, sin recibir remuneración a cambio.
6. Personas cuidadoras remuneradas: aquellas personas que realizan trabajos de cuidados de personas con dependencia como una de las funciones principales de su trabajo, y que reciben una remuneración a cambio.

El objetivo general de la PNAC es instalar una nueva forma de organizar socialmente los cuidados, con la finalidad de mejorar el bienestar de las personas que requieren cuidados y quienes cuidan, con miras a reconocer el trabajo de cuidados; retrasar, prevenir y atender la dependencia; promover la autonomía; y transversalizar la corresponsabilidad social y de género.

En cuanto a sus objetivos estratégicos:

1. Redistribuir los cuidados, aumentando la cobertura, acceso y pertinencia de las prestaciones públicas de apoyos y cuidados.
2. Fortalecer las capacidades, la coordinación descentralizada e intersectorial de las instituciones que participan, coordinan y/o ejecutan servicios de apoyos y cuidados.
3. Promover el trabajo decente para personas cuidadoras remuneradas, mediante la formación, certificación y formalización, así como también impulsar la creación de estándares de trabajo decente en las empresas e instituciones que proveen servicios de apoyos y cuidados, y la formalización de aquellas no formalizadas.
4. Promover la corresponsabilidad social y de género y visibilizar el trabajo de cuidados no remunerado.
5. Fortalecer la integración comunitaria para la promoción de la autonomía de las personas cuidadoras y de quienes reciben apoyos y cuidados.

6. Fortalecer la coordinación y gestión de la oferta en materia de apoyos y cuidados, a través del diseño de un sistema que permita la reportabilidad, organización y derivación de la misma, estableciendo estándares de monitoreo u evaluación continua para la calidad y equidad de la oferta.

Para lograr los fines de la PNAC, la actual administración se ha propuesto establecer por ley un Sistema Nacional de Cuidados (Chile Cuida, 2025), que "planificará, coordinará, proveerá, supervisará y evaluará los programas, los planes, las políticas y los servicios de apoyos y cuidados proporcionados por el Estado, los privados y la sociedad civil, según corresponda; y que estén dirigidos a los titulares del sistema" (Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, 2024, pág 1)

La misma PNAC establece acciones para sentar las bases para que el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados pueda desarrollar sus funciones. Señala:

- Coordinar la oferta programática existente asociada a los apoyos y cuidados.
- Establecer progresivamente la provisión de oferta programática asociada a los apoyos y cuidados.
- Supervisar y evaluar los servicios, programas y prestaciones de apoyos y cuidados comunitarios, públicos, privados o provistos por la sociedad civil, según corresponda.
- Fomentar la inversión pública y privada en los servicios de apoyo, de las personas cuidadoras, sean éstas remuneradas o no remuneradas.
- Informar y educar a la sociedad acerca de materias consideradas en el Sistema, especialmente en lo referido a la corresponsabilidad social y de género.
- Promover la corresponsabilidad social y de género en el cuidado, tanto para el sector público como para el privado.
- Promover el reconocimiento de las personas cuidadoras no remuneradas y la protección de sus derechos.
- Adoptar medidas para promover la autonomía y vida independiente.

El proyecto de ley que reconoce el derecho al cuidado y crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, boletín Nº16905-31, se encuentra actualmente en su segundo trámite constitucional.

Sin embargo, para lograr sus fines mientras se discute la aprobación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados y avanzar en resultados, se ha construido un Plan Nacional de Apoyos y Cuidados. En dicho instrumento se definen compromisos y acciones en torno a la temática, con una duración de dos años, desde inicios del 2025 a fines del año 2026. Las acciones del Plan, se establecen por objetivo estratégico que coinciden con los establecidos por la PNAC. Por ejemplo, algunas de las medidas que establece:

- Primer objetivo: uno de los compromisos que se establece es tramitar el proyecto de ley "Yo Cuido. Yo Estudio" (Boletín Nº15221-34) que busca proteger los derechos de estudiantes cuidadoras/es de la educación superior, promoviendo la corresponsabilidad y asegurando la conciliación entre actividades familiares, académicas y formativas.

- Segundo objetivo: se establece el compromiso de desarrollar orientaciones técnicas para la formulación de diagnósticos de género que identifiquen inequidades, brechas y barreras sobre violencia de género hacia personas cuidadoras, especialmente mujeres y personas que pertenezcan a diversidades sexo genéricas, para la promoción de vidas libres de violencia, entre otros compromisos.

- Tercer objetivo: se adquiere el compromiso de desarrollar un programa de promoción de continuidad de estudios en educación superior para personas cuidadoras, en carreras técnico-profesionales, entre otros.

- Cuarto objetivo: uno de los compromisos que se establece es desarrollar políticas, programas y/o iniciativas que promuevan el desarrollo de relaciones corresponsables libres de sesgos y estereotipos de género en Educación Parvularia.

- Quinto objetivo: se plantea, entre otros compromisos, el de implementar una red nacional de guaguatecas en bibliotecas públicas, así como también habilitar salas de lectura infantil en la Biblioteca Nacional de Chile.

- Sexto objetivo: se establece el compromiso, entre otros, de la elaboración de un diagnóstico de las modalidades comunitarias de cuidado infantil, complementarias al sistema escolar, y una propuesta de estándares de calidad para dichas modalidades, en el marco del Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

3.3. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y ejecución del programa 4 a 7

En cuanto a la oferta programática del Estado en temas de corresponsabilidad social, el programa 4 a 7, que está inserto en el área Mujer y Trabajo del SernamEG, tiene como objetivo "fortalecer la autonomía económica de las mujeres participantes, otorgando un espacio de cuidado, protegido e integral, para las niñeces y adolescencias que están bajo su cuidado, con el fin de disminuir la principal barrera de acceso y permanencia en el trabajo remunerado de las mujeres" (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2024, pág. 2).

El Programa 4 a 7, así como otros programas del gobierno central, se ejecutan de manera local a través de otras instituciones públicas o privadas. Para su ejecución se firman Convenios de colaboración entre las instituciones. En caso que sean públicas, se ejecutan, generalmente, por municipalidades o a través de la delegación presidencial.

La población objeto del programa es tratada en el punto 3 de las Orientaciones Técnicas:

> *"**3. Población:***
> *La población del Programa corresponde a mujeres de 18 años y más, responsables del cuidado de niñeces y adolescencias entre 6 y 13 años, pertenecientes hasta el 80% de la Calificación Socioeconómica del Registro Social de Hogares y que residan o trabajen en el territorio donde se implementa el Programa.*
> *Es decir, podrán participar del Programa:*

a. Mujeres que estén trabajando remuneradamente, participando en algún proceso de capacitación, nivelando estudios y/o estudiando para una pronta inserción en el mercado laboral, en búsqueda de trabajo remunerado; para acreditar esta condición debe presentar documento de identificación y certificado laboral del empleador, certificado OMIL y/o declaración jurada.
b. Que tengan entre 18 años y más, lo cual se acredita a través del documento de identificación.
c. Pertenecientes hasta el 80% de la Calificación Socioeconómica del Registro Social de Hogares.
d. Ser responsables (madres, abuelas, tías, madrinas, hermanas, otras) del cuidado de niñeces y adolescencias de entre 6 y 13 años de edad. En los casos que se requiera, para acreditar esta condición, deberá presentar una declaración jurada simple.
e. Que trabajen y/o vivan en la comuna donde se implementa el Programa, o que las niñas, niños y adolescentes que están a cargo de su cuidado estudien en el establecimiento de la comuna. Para acreditar residencia debe presentar cuenta de servicios básicos o certificado de residencia, para acreditar trabajar o estudiar en la comuna, debe presentar el certificado laboral o de estudios.
f. Preferentemente que hayan participado en el Programa en años anteriores.
g. Que participen o hayan participado en otros Programas de SernamEG.
h. Mujeres derivadas del Subsistema de Seguridades y Oportunidades Ley N° 20.595. Revisar punto 3.1. Priorización y Acceso Preferente.
Respecto de las niñeces y adolescencias que se incorporan al Programa, deben cumplir con las siguientes características:
a. Tener entre 6 y 13 años de edad y estar bajo el cuidado de mujeres con el perfil indicado anteriormente.
b. Asistir a un establecimiento de educación pública y/o particular subvencionado."

3.4. Opinión Consultiva Nº31 de 2025 ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos: El contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos.

La opinión consultiva realizada por la República de Argentina a la Corte Interamericana de Derechos Humanos en enero de 2023, fue resuelta en las sesiones de abril, mayo y junio de 2025, siendo adoptada el 12 de junio de 2025 y notificada el 7 de agosto de 2025.

La Corte realizó los siguientes comentarios más relevante que demuestran el cambio de perspectiva de los cuidados (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025):

- Respecto a la concepción del cuidado:

1. Constituye una necesidad básica, ineludible y universal, de la cual depende tanto la existencia de la vida humana como el funcionamiento de la vida en sociedad.
2. Se configura como el conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano, incluida la asistencia a quienes se encuentren en una situación de dependencia o requieran apoyo, de manera temporal o permanente.
3. Es necesario para asegurar las condiciones de atención mínimas para una existencia digna, especialmente respecto de personas en situación de vulnerabilidad, dependencia o limitación.

- En cuanto al derecho al cuidado:

1. Reconoce la existencia del derecho autónomo al cuidado.
2. El derecho al cuidado también se deriva de los derechos reconocidos en la Declaración Americana de Derechos Humanos y la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y que, por lo tanto, corresponde al Estado respetar y garantizar tal derecho, así como adoptar medidas legislativas y de otro carácter para lograr su plena eficacia.
3. El derecho autónomo al cuidado comprende el derecho de toda persona a contar con el tiempo, espacios y recursos necesarios para brindar, recibir o procurarse condiciones que aseguren el bienestar suyo o de otros y les permitan desarrollar libremente sus proyectos de vida, de acuerdo con sus capacidades y etapa vital.
4. Los principios que configuran el derecho autónomo al cuidado son:
   - Principio de corresponsabilidad social y familiar.
   - Principio de solidaridad.
   - Principio de igualdad y no discriminación.
5. Las tres dimensiones del derecho al cuidado son: ser cuidado, cuidar y el autocuidado.
6. La garantía del derecho al cuidado y su contenido está estrechamente relacionada con otros derechos humanos, en virtud de los principios de independencia e indivisibilidad de los mismos. Sin embargo, adquiere características específicas a partir de los requerimientos y necesidades de grupos en situación de vulnerabilidad.

- En cuanto a las obligaciones del Estado:

1. Debido a los estereotipos de género y patrones socioculturales, las labores de cuidado recaen principalmente en las mujeres, quienes desempeñan estos trabajos en una proporción tres veces superior a los hombres.
2. Esta desigualdad es un obstáculo para el ejercicio de los derechos al trabajo, a la seguridad social y a la educación de mujeres, niñas y adolescentes.
3. Al encontrarse invisibilizado que las labores de cuidado no remunerada representan un aporte significativo al PIB, los Estados deben adoptar medidas para revertir los estereotipos en los que sostiene la desigualdad y para garantizar el ejercicio de los derechos de mujeres, niñas y adolescentes que ejercen labores de cuidado.

4. Respecto a personas que requieren cuidados con mayor intensidad:
   - Con relación a niños, niñas y adolescentes, los Estados deben establecer un marco jurídico que esté orientado a garantizar su acceso a cuidados, cuando las familias no pueden brindarlos.
   - En cuanto a personas mayores, los Estados deben adoptar medidas para garantizar el acceso y permanencia en servicios de cuidado de calidad, considerando sus derechos a la autonomía, independencia, seguridad y una vida libre de violencia.
   - Sobre personas con discapacidad, los Estados deben garantizar el derecho al cuidado desde las necesidades de "apoyo" y no sólo de "atención", basándose en sus derechos a la autonomía, independencia, seguridad y una vida libre de violencia.
5. Los Estados deben garantizar progresivamente a las personas trabajadoras de cuidados remunerados, los mismos derechos de cualquier otro trabajador.
6. Las personas que se dedican a labores de cuidado no remuneradas deben gozar progresivamente de un conjunto de garantías mínimas de seguridad social dirigidas a garantizar su salud, dignidad y autocuidado.

3.5. Buenas prácticas de la UMCE

En los datos que entrega el diagnóstico que realiza el Proyecto InES, encontramos baja participación de las mujeres en investigación, una menor producción académica y, en cuanto a la dedicación de horas de investigación, es menor en las investigadoras, ya sea en proyectos internos o externos, con un 37% del total de horas en mujeres y 63% del total de horas en hombres. Estas diferencias responden a una cultura institucional que es necesario redirigir a través de acciones afirmativas y de medidas concretas que busquen, entre otras cosas, alivianar el trabajo no remunerado al que las mujeres dedican mayor parte de su tiempo.

La UMCE, sobre todo a partir del trabajo realizado por la Oficina de Género y Sexualidades ha establecido la corresponsabilidad social de los cuidados como una línea transversal y trascendental en la Política de Género. Algunos de los trabajos realizados hasta hoy constituyen una buena práctica en torno a la temática y una base importante sobre la cual construir lo que viene.

La realización de un plan comunicacional que informe de los derechos laborales asociados a los cuidados, el Convenio con la JUNJI y la elaboración del Plan de Corresponsabilidad Social de los Cuidados son fundamentales.

3.5.1. Plan comunicacional: Tríptico sobre Derechos laborales asociados al rol de cuidados. (Doc. 26.)

En la UMCE se construyó desde la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, un Plan Comunicacional relacionado con el valor de las labores del cuidado. Se preparó en el año 2024 el siguiente documento que contiene referencias importantes al análisis del cuidado y los Derechos Laborales de las y los trabajadores.



3.5.2. Convenio Específico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. (Doc. 16.)

Actualmente la UMCE cuenta con un Convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (en adelante, JUNJI), que, aprobada por la Resolución Exenta Nº100385 de fecha 23 de marzo de 2018, establece las bases para el funcionamiento de un jardín infantil y sala cuna en el campus Joaquín Cabezas.

El Convenio especifica en su segundo apartado la población objetivo. Señala: "(…) De manera que los cupos estarán disponibles, para los hijos e hijas de estudiantes que cumplan con los criterios de priorización y en el evento de haber vacantes, estos estarán disponibles para los niños y niñas que lo necesiten".

Se considera que la articulación institucional contribuye a la mejora en las condiciones materiales principalmente de las mujeres. Por lo tanto, que cuenten con un espacio de cuidados de niños y niñas desde los 0 a los 4 años, permite no mermar el desarrollo personal y profesional de los y las estudiantes.

3.5.3. Plan de Corresponsabilidad y Cuidados. (Doc. 27.)

La Política de Género de la UMCE contempla dentro de sus líneas estratégicas la Corresponsabilidad Social y los Cuidados, que "se orienta a fomentar las condiciones institucionales para la conciliación entre cuidados y trabajo/estudio con corresponsabilidad social desde una perspectiva de género, con criterio de gradualidad y en coordinación permanente con la política pública vinculada a esta materia, que a toda la sociedad" (Política de Género UMCE).

Se establecen sublíneas de trabajo:

- Resguardo del tiempo para el cuidado
- Fortalecimiento de servicios de cuidado
- Implementación de infraestructura para el cuidado
- Gestión de aportes económicos para el cuidado
- Promoción de la corresponsabilidad de cuidados con equidad de género

Para llevar a cabo el trabajo relativo al tema, se establecieron propuestas de acciones concretas en el "Informe Final del Plan de Corresponsabilidad Social y Cuidados, con la participación de actorías claves" de fecha julio de 2024. En él se abordan los objetivos y el diseño de un plan de acción de las sub líneas estratégicas abordadas en la Política de Género de la UMCE.

3.6. Recomendaciones

A partir de todo lo señalado, se considera que es necesario que el derecho aborde el cuidado desde 3 puntos de vista:

1. Cambiar el foco desde la protección a la maternidad hacia el derecho a cuidar y ser cuidado/a.
2. Incluir en estas políticas o planes la participación activa de la paternidad.
3. Generar condiciones materiales que permitan que la decisión de la maternidad no sea una postergación personal y profesional.mercado

A continuación, se harán una serie de recomendaciones que contemplen este cambio de foco mejorando, principalmente, las condiciones de las mujeres en la investigación y con relación a las labores de cuidado, así como también las siguientes medidas buscan generar las condiciones materiales para que cuidar no sea un impedimento para su desarrollo académico.

En general, las recomendaciones para un Plan de corresponsabilidad social y cuidados, contemplando la modificación o incorporación en la normativa de la UMCE son:

1) Incorporar el principio de Corresponsabilidad Social de los Cuidados como transversal en la UMCE, en los mismos términos de la ley Nº21.645.
2) Ampliar la concepción de quienes necesitan o requieren cuidados. Se observa que las acciones están principalmente centradas en el cuidado hacia las infancias y no se contemplan situaciones de cuidados en otras etapas vitales. Se recomienda, principalmente, generar un plan de difusión

amplio respecto al derecho al cuidado, que contempla, como ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 3 dimensiones: cuidar, ser cuidado y el autocuidado.

3) En lo relativo a lo académico, se recomienda contemplar la postergación de los estudios de postgrados por maternidad y paternidad, extendiéndose a casos en que, sin ser padre o madre, se esté ejerciendo la labor de cuidados no remunerados. Se deben contemplar, además, situaciones de monoparentalidad o monomarentalidad y otras situaciones de cuidados que no sean hacia las infancias.
4) Hacer extensivos los beneficios de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) a las y los estudiantes de postgrados.
5) Ampliación del Convenio JUNJI a funcionarias/os y académicas/os. Contemplar su prioridad en la matrícula y para infancias desde los 2 a los 4 años.
6) Establecer un programa de cuidados de niños y niñas después del horario escolar que pueda ampliar la franja etaria.
7) Contemplar horas particularmente destinadas al cuidado para quienes realizan investigación. Por ejemplo, alimentación para niños y niñas hasta al menos dos años de edad o acompañamiento de personas a cargo y bajo el cuidado de la investigadora.
8) Flexibilidad en la interrupción anticipada de determinadas actividades curriculares, sin efecto de reprobación o postergación de estudios.
9) Incorporar los permisos a los cuales estudiantes de postgrado pueden acceder para el ejercicio de la corresponsabilidad social y de cuidados. Por ejemplo: permiso por controles médicos, permisos por nacimiento, permisos por enfermedad, permisos por alimentación del niño o niña menores de dos años.

3.6.1 Programas y articulación institucional

A partir de lo señalado como buenas prácticas en la UMCE, y en particular de lo recogido en el punto 3.5.3 sobre la construcción en proceso de un plan de corresponsabilidad social y cuidados que incorpore las diferentes sublíneas de trabajo contempladas en la Política de Género de la UMCE, se recomienda, en general, lo siguiente:

A) Convenio JUNJI:

En el contexto de los convenios vigentes, se recomienda analizar la posibilidad de ampliar el Convenio con la JUNJI a funcionarios y funcionarias.

Según datos de la Oficina de Género y Sexualidades, son 9 estudiantes de la UMCE quienes utilizan el beneficio con la JUNJI. Por lo tanto, se estima que para el desarrollo del trabajo de académicas/os y funcionarias/os puede presentarse como un facilitador el poder acceder a este beneficio, además que ampliaría la cantidad de personas beneficiadas.

Actualmente la UMCE entrega el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que tengan un/a hijo/a menor de 2 años, ya sea como pago de jardín infantil o como bono compensatorio, sin embargo, se recomienda

poder evaluar la ampliación del convenio en los términos que se contemplan en el Convenio con la Universidad de Chile, en la cual se contempla el ingreso de hijos e hijas de funcionarios y funcionarias de la Universidad entre los 2 y 4 años.

El numeral SEGUNDO relativo a los OBJETIVOS del Convenio de colaboración entre la Universidad de Chile y la JUNJI señala:

> *"El Convenio tiene por objeto que tanto la Universidad de Chile como la Junta Nacional de Jardines Infantiles, asuman el compromiso de prestarse la más amplia colaboración y asistencia para la instalación de jardines infantiles y salas cunas de JUNJI en recintos universitarios, los que atenderán de manera preferente a hijos e hijas de estudiantes (0-4 años) y trabajadoras (2-4 años) de la Universidad" (2015).*

En caso de no ser viable su ampliación, considerar extender el beneficio de pago de jardín infantil o bono compensatorio, al mismo rango etario.

B) "*After School"*

Considerando las sublíneas de trabajo planteadas en la Política de Género de la UMCE en cuanto a fortalecer los servicios de cuidados y lo señalado en el Informe Final del Plan de Corresponsabilidad Social y Cuidado 2024, parece importante qué, además del Convenio JUNJI, se pueda evaluar la posibilidad del funcionamiento de un programa en horario posterior al establecido por el jardín infantil y que contemple un mayor rango de edad.

Ahora bien, si bien podría evaluarse una incorporación de la UMCE en la cobertura del programa 4 a 7, los requisitos para ingresar en él pueden resultar difíciles de cumplir para la realidad universitaria y académica. Como se vio en la descripción del programa, si bien los requisitos para las niñeces pueden resultar beneficiosos en cuanto a la edad de acceso, entendiendo que un programa que se encargue de esta problemática puede ejecutarse en colaboración con el Convenio JUNJI, no pasa lo mismo en los requisitos para las madres que se podrían beneficiar. Por ejemplo, el requisito relativo a corresponder hasta el 80% Calificación Socioeconómica del Registro Social de Hogares.

Por ello, se considera importante tener en cuenta los resultados de los programas ya existentes que pueden ser de utilidad para generar un plan de corresponsabilidad y cuidados que complemente lo ya existente, particularmente con el Convenio JUNJI. De igual forma, se recomienda elaborar un proyecto que abarque a niños y niñas mayores de la edad que comprende el jardín infantil, que son 2 años como límite, que sean hijos e hijas de estudiantes y funcionarias/os y académicas/os, y que funcione, preferentemente, después del horario del colegio.

3.6.2 Normativa UMCE

En cuanto a la normativa de la UMCE revisada, a continuación, se harán algunas recomendaciones para su modificación o acciones para su incorporación.

A) Política de Investigación, Creación e Innovación UMCE. **(Doc. 11.)**

La Política de Investigación, Creación e Innovación reconoce la perspectiva de género y la equidad de género como fundamental en su funcionamiento y desarrollo. Señala:

> "En la Agenda, se reconoce la urgencia de promover la igualdad de género y el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y desarrollo profesional. En este contexto, la Universidad, a través de la Política de Investigación, Creación e Innovación, pone de manifiesto su compromiso con la disminución de las brechas de género en el acceso y la producción de conocimientos de las mujeres y las diversidades sexogenéricas, a través de acciones afirmativas transversales en la Política, que promuevan y fomenten la equidad de género en la carrera académica investigativa en la institución".

A pesar de dicho reconocimiento y al que hace alusión en otros apartados de la Política, no hay una referencia particular a la corresponsabilidad y los cuidados, considerando éstos como un nudo crítico en el desarrollo profesional académico de las mujeres investigadoras. Se recomienda, por lo tanto, que este principio pueda ser incluido.

B) Resolución Exenta Nº2025-00-0385, 22.04.2025, que aprueba Reglamento del Centro de Desarrollo de Investigación de la UMCE. **(Doc. 12.)**

En concordancia con el Informe Final del Plan de Corresponsabilidad Social y Cuidados 2024 señalado, y en cuanto al Reglamento del Centro de Desarrollo de Investigación, tampoco se contemplan el resguardo de horas destinadas al cuidado en el contexto del ejercicio de las funciones de las diversas categorías de investigadore/as del Centro.

El reglamento no hace alusión a la situación de las personas cuidadoras en el desarrollo del trabajo en el Centro de Desarrollo de Investigación. Reconocerlo permitiría poder destinar horas al cuidado y también una mayor flexibilidad en el desarrollo de las funciones de las/os investigadoras/es.

Así mismo, la consideración del ejercicio de los cuidados y la aplicación del principio de corresponsabilidad social y cuidados, también puede ser aplicado a lo ya mencionado en el apartado anterior respecto a las categorías de Investigador/a Principal, Avanzado e Inicial.

Por su parte, el artículo 33 del reglamento establece la evaluación de permanencia para investigadores/as del Centro. En ese sentido, también se recomienda incluir la corresponsabilidad y cuidados en los parámetros de evaluación de dicha continuidad al momento de establecer acuerdos, productos y plazos para el cumplimiento de requisitos.

C) Resolución Exenta Nº1003913, 17.06.2021, que aprueba Reglamento General de Estudios de Postgrado. **(Doc. 18.)**

El artículo 1 del reglamento señala que *"se entiende por estudios de postgrados los estudios de especialización superior, conducente a un grado académico de Magíster y/o Doctor(a), en los diferentes programas que ofrece la Universidad".*

El artículo 7 del mismo, refiere los requisitos de la solicitud de ingreso, y particularmente respecto a los programas de Doctorado señala, entre otros "c. Carta compromiso en la que el o la postulante declara contar con la disponibilidad exigida para el desarrollo del programa en modalidad presencial".

El Título Tercero De los planes de estudio, la duración de los programas y de la permanencia de los y las estudiantes en los programas.

En general, en este apartado no se contemplan situaciones particulares que pueden afectar la vida académica de las mujeres. Por una parte, el artículo 12 señala la duración general establecida para Magíster y Doctorados y, por otra parte, el artículo 14 señala el plazo extraordinario establecido por el mismo Reglamento para la permanencia en los programas de postgrados.

> *"Artículo 12°: De la duración de los programas de postgrado.*
> *Respecto de los programas conducentes al grado de Magister, el Plan de Estudios tendrá una duración máxima de cuatro semestres lectivos, incluido el trabajo de investigación de grado o actividad formativa equivalente.*
> *Respecto de los programas conducentes al grado de Doctor, el Plan de Estudios tendrá una duración de ocho semestres lectivos, incluyendo el trabajo de Tesis".*

Posteriormente a este artículo, como se ha señalado, contempla la disposición de un plazo extraordinario, sin embargo, ni en uno ni en otro reconoce la situación de cuidados en la que se pueden encontrar, principalmente las mujeres.

> *"Artículo 14.- Del plazo extraordinario.*
> *Sin perjuicio de la duración de los programas de postgrado indicados en el Artículo 12 precedente, los y las estudiantes de dichos programas dispondrán del plazo extraordinario que a continuación se señala:*
>
> *a) En los programas de Magíster, los o las estudiantes egresados o egresadas que, al término del cuarto semestre del Programa, no hayan aprobado la investigación de grado o actividad formativa equivalente, dispondrán de un año académico adicional para dar cumplimiento con estos requisitos de graduación, incluido el examen de grado.*
> *b) En los programas conducentes al grado de Doctor, los o las candidatas(os) a Doctor(a), que al término del octavo semestre del Programa, no hayan concluido su tesis y no hayan rendido su examen de grado, dispondrán de un año académico adicional para completar su proceso de graduación".*

A su vez, el artículo 15 señala que quienes no logren graduarse dentro de estos plazos quedarán eliminados y eliminadas académicamente del programa. Se recomienda, entonces, contemplar una excepción referente al ejercicio del trabajo de cuidado no remunerado para el cálculo, al menos, del plazo extraordinario. Este cálculo puede estar sujeto a la situación particular de quien lo solicite, pudiéndose establecer, un límite de, al menos, 2 años.

El Título Cuarto de la carga académica, postergaciones, renuncia, abandono y reincorporaciones.

- Postergación:
  Señala respecto a la postergación señala, sus artículos 19 y 20, lo que se entiende por postergación de estudios y lo referente a la solicitud y su duración máxima.
  "ARTÍCULO 19°: Se entenderá por postergación de estudios la interrupción autorizada del semestre académico de un o una estudiante regular de un Programa de Postgrado".
  "ARTÍCULO 20°: El o la estudiante regular podrán solicitar la postergación total de las actividades curriculares del semestre respectivo, hasta por una duración máxima de dos semestres consecutivos. Excedido este plazo, se considerará que el o la estudiante ha abandonado el correspondiente programa".

En ese sentido, se recomienda que se incorpore una situación especial de postergación en caso de maternidad o paternidad, así como también en los casos que sin ser madre o padre se estén ejerciendo labores de cuidados no remuneradas.

El artículo 21, establece una excepción para la presentación de la solicitud fuera de tiempo en casos que se acredite fehacientemente la fuerza mayor o el caso fortuito:

> *ARTÍCULO 21°: La postergación de estudios podrá solicitarse en el período señalado en el calendario académico de postgrado, para el semestre correspondiente. En consecuencia, serán desestimadas de plano las solicitudes que se presenten fuera de plazo. Con todo, excepcionalmente se podrán admitir las solicitudes de postergación de estudios presentadas fuera plazo, hasta el cierre del semestre correspondiente, para casos en que se acredite fehacientemente la concurrencia de circunstancias impedientes de fuerza mayor o caso fortuito, calificados por el o la Decano (a) o Vicerrector (a) Académico (a) según corresponda. En ningún caso se admitirán las solicitudes presentadas con posterioridad al cierre del semestre correspondiente.*

Se considera que si bien, se pueden presentar situaciones en torno a los cuidados que respondan a la fuerza mayor o el caso fortuito, no es suficiente que se reduzca esta posibilidad a dichas situaciones, por lo que se considera importante que se manifieste de forma expresa que, en caso de la solicitante ser una cuidadora/or no remunerada, se admitirá la solicitud fuera de plazo.

El reglamento de posgrados en general, tampoco contempla medidas de flexibilidad académica para quienes dan cuidados y se encuentran dentro de un programa de Magíster y Doctorado. Es importante

que, a la luz de la legislación nacional, se contemple la posibilidad del teletrabajo cuando así se requiera y el ejercicio de las funciones lo permita.

D) Resolución Exenta Nº000320, 11.05.1993, que aprueba Reglamento Especial de Académicos de la UMCE. **(Doc. 10.)**

En los mismos términos del análisis en el apartado de División Sexual del Trabajo Académico, los requisitos establecidos para la jerarquización de profesores y profesoras, particularmente el requisito relativo al tiempo continuo para acceder a determinada categorización, dificulta que las académicas, que son quienes generalmente ejercen el cuidado, puedan optar a altas jerarquías.

4. Violencias de género

Las violencias de género han sido ampliamente tratadas por la normativa nacional e internacional. Internacionalmente los esfuerzos para erradicar las violencias de género parten en 1979 con la Convención contra todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) la cual recogió la problemática. A nivel regional, en 1994 la adopción de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará", se establecieron deberes y obligaciones para el Estado, los que se fundan, principalmente, en el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

4.1 Derechos humanos y violencia de género

Tal como señala la Política de Género de la UMCE (**Doc. 4**.), la comunidad internacional en el establecimiento de los Derechos Humanos desde mitad del s. XX en adelante, ha hecho esfuerzos para garantizar a las personas el ejercicio y goce de los Derechos Humanos. Sin embargo, también se ha reconocido que no existe una igualdad material ni simbólica entre todas las personas, por lo que se requieren mecanismos y normativas particulares para quienes siguen siendo objeto de vulneraciones que impiden el libre ejercicio de sus derechos humanos.

En ese sentido, los Derechos Humanos tienen que ver, principalmente con la dignidad de las personas frente al Estado, lo que quiere decir que el Estado al emplear su poder público tiene limitaciones. Esto, está concebido en el inciso 2 del artículo 5 de la Constitución Política de la República de Chile, el cual señala:

> *"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".*

Por su parte, la Convención Americana de Derechos Humanas contempla en los artículos 1 y 2 del Capítulo 1 la enumeración de deberes del Estado8. Refiere que los Estados partes tienen la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidos por ella, es decir que el Estado no puede vulnerar las esferas individuales, o que sólo puede penetrar limitadamente. Además, reconoce la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos de las personas, lo que significa que el Estado debe organizar el aparato gubernamental para asegurar jurídicamente su ejercicio, así como también prevenir, investigar y sancionar procurando en este último caso el restablecimiento y la reparación del daño causado (González Serrano & Sanabria Moyano, 2013).

En la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de la Jueza Karen Atala e hijas vs Chile, establece en su párrafo nº80, que no sólo se considera una violación de los Derechos Humanos la acción del Estado, sino, también, cuando el Estado omite la protección frente acciones que realizan terceras personas bajo su tolerancia o aquiescencia:

> *"Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias"* (CIDH, 2012, parr. 80).

En ese contexto, frente a las desigualdades de género y deberes de especial protección del Estado, la comunidad internacional ha visto necesaria la creación de instrumentos que recojan y regulen particularmente las experiencias de las mujeres. En ese sentido, la CEDAW, emana de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 1979, siendo ratificada por Chile en 1989. La supervisión de su aplicación está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Las particularidades de la CEDAW es que da un marco para la definición de discriminación contra la mujer y señala en su artículo 1:

---

8 *"Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos*

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 2. Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el Artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades".

"A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

En ese sentido, si bien el concepto no es propiamente el de violencia contra las mujeres, el Alto Comisionado de Derechos Humanos ha señalado:

> "En la definición de discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que le afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones concretas de la Convención, independientemente de que en ellas se mencione expresamente la violencia o no (Office of the High Commissioner for Human Rights , 1992, pág. 1)"

A su vez, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993, define la violencia contra la mujer como:

"Artículo 1.- A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada."

Por su parte, a nivel regional, en el año 1994 se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará", de la Organización de Estados Americanos (OEA), que fue ratificada por Chile en el año 1996. Particularmente, en ella se reconoce que la violencia contra la mujer constituye una violación de los Derechos Humanos y que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Además, respecto a la concepción de Violencia contra la Mujer, señala en su artículo 1:

"Artículo 1.- Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

A través de ella se crea el Mecanismo de Seguimiento de la Convención para contribuir a que los objetivos de la misma sean implementados por los Estados parte a partir de una colaboración técnica de evaluación entre ellos.

4.2 Normativa Nacional

Desde el retorno a la democracia y la ratificación de convenios y declaraciones internacionales, Chile ha activado su normativa y política pública en favor de los derechos de las mujeres. Particularmente, en lo relativo a la Violencia de Género se analizarán los puntos más significativos de las principales leyes.

4.2.1 Ley Nº19.325 que establece normas sobre procedimiento y sanciones relativos a los actos de violencia intrafamiliar.

A través de la ley Nº19.325 se estableció por primera vez en Chile una regulación relativa a las causas de Violencia Intrafamiliar. Dio una definición de violencia intrafamiliar, estableció medidas cautelares, medidas alternativas de cumplimiento de sentencia e instaló la idea de una intervención psicosocial, buscando principalmente la reconciliación familiar y la reparación de los vínculos. En ese sentido, estudios de la época mostraron que el 92% de las causas terminaban por un avenimiento instado por el Tribunal Civil, órgano competente para conocer los hechos de violencia intrafamiliar que no constituyen delito.

Es a partir de la dictación de la ley Nº19.968 que crea los tribunales de familia, que establece un nuevo procedimiento para los casos de Violencia Intrafamiliar y se elimina el llamado a conciliación de las partes. Sin embargo, como forma alternativa de terminar el proceso, establece la suspensión condicional de la dictación de sentencia (Casas Becerra & Vargas Pavez, 2011).

4.2.2 Ley Nº20.066 que establece la ley de violencia intrafamiliar.

Con la nueva ley de violencia intrafamiliar Nº20.066 del año 2005 se amplifica la respuesta del Estado. La ley distingue entre la violencia intrafamiliar constitutiva y no constitutiva de delito, y estableció, en su artículo 14, el delito de Maltrato Habitual señalando, en su inciso 2, la reforma incorporada por la ley Nº20.013:

> *"Artículo 14, inciso 2: Para apreciar la habitualidad, se atenderá al número de actos ejecutados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferencia víctima. Para estos efectos, no se considerarán los hechos anteriores respecto de los cuales haya recaído sentencia penal absolutoria o condenatoria"*

La ley establece en su artículo 5 una definición de violencia intrafamiliar y las relaciones contempla, ampliando la concepción de familia de la época en que se dictó la ley antigua:

> *"Artículo 5.- Violencia Intrafamiliar.*
> *Será constitutivo de violencia intrafamiliar todo maltrato que afecta la vida o la integridad física o psíquica, la libertad o indemnidad sexual, o la subsistencia o autonomía económica, en contra de una persona que tenga o haya tenido, respecto de quien ejerce la violencia, alguna de las siguientes calidades:*

1. *Cónyuge o conviviente civil.*
2. *Conviviente.*
3. *Pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia.*
4. *Padre o madre un hijo o hija en común.*
5. *Pariente por consanguinidad o afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive de quien agrede.*

También será constitutiva de violencia intrafamiliar la conducta referida en el inciso precedente cuando sea ejercida en contra de o por quien tiene una relación de parentesco por consanguinidad o afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive de quien es o haya sido cónyuge, conviviente civil o de hecho, o tenga con ella un hijo o hija en común.
Asimismo, será constitutiva de violencia intrafamiliar la conducta referida en el inciso primero cuando ésta se realice en contra de un niño, niña, adolescente, persona adulta mayor o persona en situación de discapacidad en los términos de la ley N°20.442, que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar".

Una de las importancias de la ley es que brinda un marco referencial para presumir el riesgo inminente, casos en los cuales el tribunal podrá adoptar medidas de protección o cautelares que correspondan con el sólo mérito de la denuncia o demanda (artículo 7). Establece que la situación de riesgo inminente se presumirá cuando concurran, al menos una de las siguientes circunstancias:

1. Que haya precedido intimidación por parte de quien agrede, expresada por cualquier vía, en acciones tales como hostigamiento, acecho, amedrentamiento o invasión de espacios propios de la víctima, laborales, públicos o privados.

2. Que concurran respecto de quien ejerce la violencia circunstancias o antecedentes, tales como drogadicción, alcoholismo, una o más denuncias por violencia intrafamiliar, condena previa por violencia intrafamiliar, procesos pendientes o condenas previas por crimen o simple delito contra las personas o por alguno de los delitos establecidos en los párrafos 5 y 6 del Título VII, del Libro II del Código Penal o por infracción a la ley Nº17.798, sobre Control de Armas.

3. Que la persona denunciada se oponga o haya manifestado su negativa a aceptar el término de una relación afectiva que ha mantenido con la víctima, mediante actos de violencia física o psicológica.

4. Que una persona mayor, dueña o poseedora, o mera tenedora a cualquier título legítimo, de un inmueble que ocupa para residir, sea expulsada por quien la agrede, relegada a sectores secundarios o se le restrinja o limite su desplazamiento al interior de ese bien raíz, por alguna de las personas señaladas en el artículo 5.

4.2.3 Ley Nº20.480 que modifica el Código Penal y la Ley Nº 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el "Femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre Parricidio.

La ley contempla varias reformas importantes:

1. Introduce a las circunstancias que eximen la responsabilidad penal un nuevo estado de necesidad en el contexto de la ley que tipifica el femicidio. La modificación que se aplica al artículo 10, numeral 11, agrega lo siguiente:
   "Artículo 10.- Están exentos de responsabilidad criminal:
   11. El que obra para evitar un mal grave para su persona o derecho o los de un tercero, siempre que concurran las circunstancias siguientes:
   1° Actualidad o inminencia del mal que se trata de evitar.
   2° Que no exista otro medio practicable y menos perjudicial para evitarlo.
   3° Que el mal causado no sea sustancialmente superior al que se evita.
   4° Que el sacrificio del bien amenazado por el mal no pueda ser razonablemente exigido al que lo aparta de sí o, en su caso, a aquel de quien se lo aparte siempre que ello estuviese o pudiese estar en conocimiento del que actúa".

En virtud del espíritu de la ley, la incorporación de este nuevo estado de necesidad se realiza a partir de la connotación pública de la violencia de género. De esta manera, el legislador inicia una discusión con la finalidad de poner término a la responsabilidad penal de la mujer que, siendo víctima de violencia de género previa y reiterada, acaba con la vida de su agresor con quien mantenía alguna de las relaciones establecidas en la tipificación del femicidio.

2. Tipifica el delito de femicidio, agregando al artículo 390 del Código Penal que refiere al Parricidio, incorporando un segundo inciso:
   "Artículo 390, inciso 2.- Si la víctima del delito descrito en el inciso precedente es o ha sido la cónyuge o la conviviente de su autor, el delito tendrá el nombre de femicidio".

3. La ley establece la modificación del artículo 369 del Código Penal y refiere a los delitos sexuales entre cónyuges o convivientes. Agrega al inciso 4 del artículo:
   "En caso de que un cónyuge o conviviente cometa alguno de los delitos establecidos en los párrafos 5 y 6 de este Título en contra de aquél con quien hace vida común, se podrá poner término al proceso a requerimiento del ofendido, a menos que el juez, por motivos fundados, no acepte".

4.2.4 Ley Nº21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

La ley, conocida como la ley en contra del acoso callejero, modifica el Código Penal para tipificar el delito de Acoso Sexual en espacios públicos.

1. Incorpora el artículo 161-C y señala la sanción para quien, en lugares públicos o de libre acceso al público y por cualquier medio capte, grabe, filme o fotografíe imágenes, vídeos o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento. También establece la pena al que difunda dicho contenido.
2. Agrega la sanción del artículo 366 cuando el abuso consista en el empleo de sorpresa u otra maniobra que no suponga consentimiento de la víctima, siempre que ésta sea mayor de catorce años.
3. Por último, incorpora el artículo 494 ter:
   "Artículo 494 ter.- Comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya una falta o delito al que se imponga una pena más grave, que consistiere en:
   1. Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.
   2. Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquiera de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales."

4.2.5 Ley Nº21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Como logro del movimiento feminista universitario del 2018, la ley tiene como objetivo "promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual" (artículo 1, inciso 1).

Establece, además, el deber de las instituciones de adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la desigualdad de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género (Artículo 1, inciso 3).

En su artículo 2 da una definición de acoso sexual:

> *"Artículo 2°.- El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.*
> *Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.*
> *Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior".*

Y el inciso final del mismo artículo entrega a las instituciones a potestad de investigar y sancionar los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la institución de educación superior o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución.

Respecto al deber de contar con una política integral que señala el artículo 3, ésta debe contar con acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, así como también mecanismos de monitoreo y evaluación. Además, los procedimientos deben ser participativos, con paridad de género y representación equilibrada de sus estamentos y serán implementados por una unidad responsable.

En cuanto al artículo 4, se establece el deber de brindar apoyo integral (psicológico, médico, social y jurídico) a las víctimas y a la comunidad educativa en general, y la no revictimización, en cuanto se debe evitar la exposición reiterada de quien ha realizado la denuncia a instancias que busquen establecer los hechos denunciados. Se realizarán, por lo tanto, de manera preferente, entrevistas videograbadas. Por su parte, el artículo 5 contiene las medidas mínimas para un modelo de prevención, y el artículo 6 establece los presupuestos mínimos para el modelo de investigación y sanción.

4.2.6 Ley Nº21.565 Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

En virtud del artículo 1 de la ley Nº21.565 establece que el objetivo de la ley es "la creación y fortalecimiento de acciones efectivas y necesarias y por parte del Estado para la atención y reparación integral de las víctimas de femicidio y suicidio femicida.

En cuanto a la víctima: el artículo 2 de la ley establece un concepto amplio, ya que además de la persona directamente ofendida, señala que también se considerarán víctimas las hijas e hijos de la persona ofendida, otras personas que la ofendida pueda tener bajo su cuidado, a la madre o padre de las hijas o hijas de la ofendida, a quienes tengan el cuidado personal de ellos y a la actual pareja afectiva sin convivencia (letra d), y por último, a quienes se considera víctimas según las normas del Código Procesal Penal en su artículo 1089.

El inciso final del mismo artículo señala que no se considerará víctima a la persona responsable de los hechos que se invocan.

El artículo 3 establece que el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), será el encargado de establecer la calidad de víctima para acceder a las prestaciones de esta ley, a través de un reglamento suscrito por el Ministro/a de Hacienda.

Desde el artículo 4 en adelante se establecen, principalmente, dos medidas de reparación:

1. Derecho a pensión de los hijos e hijas de la víctima, que sean menores de 18 años. La pensión será de $160.000, reajustable cada año por IPC.
2. Derecho a la protección en el trabajo para víctimas de femicidio frustrado o tentado: gozarán de fuero laboral hasta un año después de perpetrado el hecho. Además, podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales durante el plazo del fuero.

4.2.7 Ley Nº21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

La ley, establece principalmente, la obligación de empresas y órganos del Estado a contar con un protocolo de prevención respecto al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Esta obligación modifica la ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado, Ley Nº18.575, agregando a su artículo 14 la obligación de contar con el protocolo. Establece:

> *"Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de*

[9] Artículo 108.- Concepto. Para los efectos de este Código, se considera víctima al ofendido por el delito.
En los delitos cuya consecuencia fuere la muerte del ofendido y en los casos en que éste no pudiere ejercer los derechos que en este Código se le otorgan, se considerará víctima:
a) al cónyuge o al conviviente civil y a los hijos;
b) a los ascendientes;
c) al conviviente;
d) a los hermanos, y
e) al adoptado o adoptante.
Para los efectos de su intervención en el procedimiento, la enumeración precedente constituye un orden de prelación, de manera que la intervención de una o más personas pertenecientes a una categoría excluye a las comprendidas en las categorías siguientes.

difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan".

En el mismo artículo contempla sus contenidos mínimos:

"El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:
a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos".

Se agrega al artículo 62 de la ley orgánica, que establece las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad administrativa, y agrega el numeral 10, que señala:*"10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo".*

4.2.8 Ley Nº21.675 que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Conocida como Ley Integral, constituye un giro importante para el abordaje de las violencias de género en el país. Principalmente establece la prevención, atención, protección, reparación, articulación institucional y acceso a la justicia como pilares fundamentales de la ley, y muestra grandes avances en la lucha contra la violencia de género.

La ley cuanta con IV Títulos, con sus respectivos párrafos y artículos:

- Título I Objeto de la ley y definiciones generales
- Título II De la prevención de la violencia de género y de la atención y protección a las víctimas.
- Título III Del acceso a la justicia de las mujeres frente a la violencia de género
- Título IV Modificaciones de otras normas legales

El artículo 5 de la ley Nº21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, define la violencia:

> *"Artículo 5.- Definición de Violencia de género.*
> *Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.*
> *También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras. En estos casos, las personas menores de 18 años serán derivadas al órgano competente conforme a lo dispuesta en la ley Nº21.430. sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia.*
> *La omisión en la observancia de los deberes que por esta ley corresponden a los órganos del Estado y sus agentes, habilita para interponer las acciones administrativas y judiciales, según correspondan, ante el órgano respectivo, con el fin de restaurar e ejercicio y goce de tales derechos, a través de las los recursos y procedimientos contemplados en las leyes".*

El artículo 6 de la ley integral, que no es taxativo, señala 9 formas o tipos de violencia de género. Señala: la violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política, la violencia en el trabajo y la gineco-obstétrica.

Por su parte desde el artículo 7 señala deberes del estado en la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, adoptando medidas para proteger, atender y reparar a las víctimas, con especial atención a las situaciones de vulnerabilidad y discriminación múltiple. En este sentido, la ley pretende incluir una mirada interseccional que permita abordar de manera integral las situaciones de violencia de género.

Desde el artículo 8 establece el objetivo de las medidas de prevención de la violencia de género:

> *"Artículo 8.- Objetivos de las medidas de prevención de la violencia de género. Los órganos del Estado en el marco de sus competencias adoptarán medidas para la prevención de la violencia de género, las que deberán atender a los siguientes objetivos:*
> *1. Promover en todas sus actuaciones el enfoque de género y de derechos humanos, para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, especialmente su derecho a una vida libre de violencia.*
> *2. Promover la igualdad de derechos, a fin de eliminar toda forma de discriminación arbitraria por motivos de género.*

3. Fomentar la modificación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalicen y reproduzcan la discriminación arbitraria contra las mujeres o exacerben la violencia en contra de ellas.

4. Promover una cultura ciudadana de respeto irrestricto a los derechos de las mujeres y el total rechazo a cualquier forma de violencia en su contra".

Por su parte, el artículo 9 establece medidas de prevención generales:

"Artículo 9.- Medidas generales de prevención de la violencia de género. Las medidas de prevención de la violencia de género que los órganos del Estado adopten incluirán, entre otras, las siguientes:

1. Capacitaciones y campañas de difusión y sensibilización sobre los derechos de las mujeres y las discriminaciones arbitrarias que les afectan, así como actividades que eduquen sobre la erradicación de la violencia de género y la estigmatización y dificultades que sufren sus víctimas. Estas medidas incluirán, al menos, los contenidos normativos existentes en materia de género y niñez, y se considerarán en la elaboración de los planes educacionales para contemplar una perspectiva de género.

2. Iniciativas para la sensibilización de los medios de comunicación con el fin de promover la igualdad de derechos y dignidad entre las personas, la eliminación y erradicación de los estereotipos de género y una cultura ciudadana de denuncia y rechazo de la violencia de género.

3. Políticas, programas e iniciativas orientadas a fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

4. Políticas, programas e iniciativas diseñadas para el desarrollo de ciudades, comunidades y espacios seguros y accesibles para mujeres.

5. Programas de sensibilización, capacitación y formación sobre derechos humanos de las mujeres y erradicación de la violencia de género para el personal de los órganos del Estado, especialmente, de aquellos que interactúan con las víctimas.

6. Iniciativas de recopilación, análisis e intercambio de información sobre violencia de género que aporte a la prevención, detección temprana, gestión oportuna y reparación de los derechos de las mujeres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República.

7. Protocolos de actuación para la prevención, acompañamiento, protección, investigación, sanción y superación de la violencia de género en espacios educativos, laborales y comunitarios.

Todos los órganos del Estado velarán porque sus autoridades, funcionarios y funcionarias promuevan la protección de los derechos de las mujeres, procuren prevenir cualquier acto de violencia en su contra y faciliten el otorgamiento de respuesta frente a su ocurrencia o al riesgo de padecerla. Cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres en razón de su género, por parte de las referidas personas, será sancionado en la forma que establezca la ley".

En el sentido del artículo 9 y en sus numerales 3, 4 y 5, el SenamEG cuenta con programas que se ejecutan de manera local. El servicio cuenta con programas en sus cuatro áreas de trabajo: Mujer y trabajo, Violencia de género, Derechos sexuales y reproductivos y Mujer y participación política y social.

1. Área Mujer y Trabajo: Programa Mujer Jefa de Hogar, Mujer Emprende y Programa 4 a 7.
2. Área Violencia de Género: Centros de Atención Inicial, Centros de Atención Especializada, Residencias Transitorias y Programa de Prevención en Violencias de Género.
3. Área Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos: Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos.
4. Área Mujer y Participación Política y Social: Programa Mujeres, Participación Política y Social.

Con relación a la educación, el artículo 12 establece obligaciones especiales en ese ámbito. Particularmente respecto a la educación superior señala en su inciso final:

> *"Artículo 12, inciso final.- Además de las medidas de prevención establecidas en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, las instituciones de educación superior deberán incorporar contenidos de derechos humanos y de prevención contra la violencia y discriminación de género, de conformidad con lo dispuesto en la letra e) del artículo 5 de dicha ley".*

En cuanto a la atención, protección y reparación de las víctimas, el artículo 16 señala:

> *"Artículo 16.- Objetivos de las medidas generales de atención, protección y reparación de mujeres víctimas de violencia de género. Los órganos del Estado, en el ámbito de sus competencias, adoptarán medidas internas y de manera coordinada, para la atención, protección y reparación de las víctimas de violencia de género, las que deberán atender a los siguientes objetivos:*
> *1. Otorgar a las víctimas acceso a los servicios de salud física y mental.*
> *2. Informar a las víctimas sobre la red de servicios estatales en violencia de género disponibles.*
> *3. Registrar, realizar y dar seguimiento a las derivaciones entre los órganos del Estado y organizaciones externas que se ejecuten en un caso de violencia de género.*
> *4. Asegurar el acceso a la información de las víctimas sobre sus derechos.*
> *5. Adoptar medidas de seguridad y resguardo de las víctimas.*
> *6. Asegurar el acceso a la justicia de las víctimas.*
> *7. Proveer de servicios y acompañamiento para la reparación física, psicológica y social de las víctimas.*
> *8. Adoptar medidas para fortalecer la autonomía económica de las víctimas".*

En particular, el artículo 20 señala las medidas especiales respecto a la educación en todos sus niveles y modalidades. El Ministerio de Educación es quien debe adoptar medidas y los establecimientos educacionales deberán contar con mecanismos de denuncia, investigación y sanción, procurando evitar la victimización secundaria.

En cuanto a la articulación institucional se establece el funcionamiento de una Comisión de Articulación Interinstitucional Para Abordar la Violencia de Género, que siendo presidida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género está compuesta por distintos organismos del Estado, contemplando el Poder Judicial, las policías y distintos Ministerios y servicios (artículo 23).

Dentro de las funciones de la comisión el artículo 24 señala:

1. Aprobar el Plan Nacional de Acción contra la Violencia de Género y sus modificaciones, y conocer el avance en su cumplimiento y evaluación. Este plan es abordado en profundidad en el artículo 25 de la ley.
2. Coordinar las medidas que adopten los órganos del Estado en el ámbito de sus competencias, relativas a la prevención de la violencia de género, atención y protección de las víctimas, conforme a esta ley.
3. Informar a los órganos competentes acerca de las necesidades sectoriales que deban ser abordadas para dar cumplimiento a los objetivos de esta ley.
4. Cumplir las demás funciones y tareas que ésta u otras leyes le encomienden, en el ámbito de sus competencias.

En su artículo 26 crea el Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género, siendo el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género el facultado para su creación y administración. Su objetivo general es mejorar la respuesta estatal frente a la violencia de género, de forma integral e intersectorial, creando un expediente único de organización da datos e información sobre los casos de violencia de género, proveer la información necesaria para el diseño e implementación de un mecanismo que según el riesgo establezca la prioridad de atención y, generar información anonimizada de datos estadísticos.

En relación al acceso a la justicia:

- Establece obligaciones para los órganos del Estado, particularmente referidas a la debida diligencia y la no victimización secundaria (artículo 30).
- Señala las primeras diligencias ante denuncias por violencia de género, haciendo referencia a la ley Nº20.066 y la competencia penal y de familia, como también el deber de información de los funcionarios y policías (artículo 31).
- Refiere a los derechos y garantías procedimentales.
- Señala la existencia de situación de riesgo inminente y las circunstancias en las que se presume.
- Establece medidas accesorias especiales.
- El SernamEG podrá asumir la representación de las víctimas si así lo requieren.

En los párrafos II y III del Título III, refiere a los casos de competencia del Tribunal de Familia y Tribunales Penales respectiva.

Respecto a los casos de violencia sexual, contiene reglas especiales en su artículo 51:

"Artículo 51.- Reglas especiales para los casos de violencia sexual. En las investigaciones y en los procedimientos judiciales sobre actos de violencia sexual contra la mujer, se observarán las siguientes reglas:

1. Se prohíbe indagar en los comportamientos sexuales previos o posteriores de la víctima, salvo que el Ministerio Público, la defensa o el tribunal lo estime estrictamente indispensable para el esclarecimiento de los hechos. Cuando esta circunstancia proceda deberá velarse porque la investigación sobre el comportamiento sexual de la víctima se realice sin incurrir en estereotipos de género, ni reproducir estereotipos discriminatorios contra las mujeres, ni generar victimización secundaria.

Asimismo, la credibilidad o disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrá inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de la víctima o del testigo.

2. No se atenderá al tiempo transcurrido entre la comisión de los hechos y la presentación de la denuncia para la solicitud o el otorgamiento de una medida de protección o cautelar, ni para adoptar una decisión de término, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 93 y siguientes del Código Penal.

3. Las mujeres víctimas de violencia sexual tienen derecho a que se reserve en todo momento su intimidad y privacidad, a que se mantenga respecto de terceros ajenos al procedimiento la confidencialidad sobre su nombre, residencia, domicilio, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas significativas. Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años.

En resguardo de dicho derecho a la intimidad, los y las intervinientes deberán abstenerse de realizar pruebas que impliquen una intromisión irracional, innecesaria y desproporcionada en la vida íntima de la víctima.

4. La víctima trabajadora podrá aportar antecedentes pertinentes en sede laboral y fiscalizaciones respecto de hechos de acoso sexual o acoso por razón de género en el contexto laboral, frente a la Dirección del Trabajo o su empleador, según corresponda. Para efectos de lo anterior, el Ministerio Público o el tribunal determinará la necesidad de solicitar la remisión de los antecedentes de investigaciones o denuncias administrativas que existan en sede laboral cuando la persona denunciada comparta o haya compartido el mismo espacio laboral o la misma institución empleadora, o con motivo del desempeño de sus funciones o en circunstancias relacionadas con su trabajo, mantenga o haya mantenido un vínculo con dicha persona".

4.3 Abordaje de la UMCE

La violencia de género es una problemática social abordada, principalmente, por la Política de Género de la UMCE (**Doc.4.**), la Resolución Exenta Nº 2022-00-1680 que aprueba nuevo protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE (**Doc.21.**) y la Resolución Exenta Nº 2024-00-0905 que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo de la UMCE (**Doc. 22.**).

4.3.1 Política de Género. (Doc. 4.)

Dentro de las líneas estratégicas de la Política de Género de la UMCE, se ha establecido la de Erradicación de la Violencia de Género, con el objetivo de asegurar las condiciones para la erradicación de la violencia de género en la convivencia, los espacios y el quehacer universitario.

A su vez, para dar paso a su planificación, implementación y evaluación, contiene 5 sublíneas:

a) Prevención de violencia de género
b) Orientación, atención y reparación en violencia de género
c) Acceso a la justicia, protección y sanción de la violencia de género
d) Atención socioeducativa sobre ejercicio de violencia de género
e) Estudios en violencia de género

4.3.2 Resolución Exenta Nº2022-00-1680, que aprueba nuevo protocolo contra violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, y deja sin efecto Resol. Nº100321. (Doc. 21.)

El ámbito de aplicación del Protocolo se define en su artículo 1, el cual señala sobre qué hechos y persona se aplicará:

> *"Artículo 1°: Ámbito de aplicación*
> *Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán respecto de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, que se susciten entre personas que integran la comunidad universitaria, sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado de la UMCE, personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación1 o cualquier otra función relacionada con la UMCE, sea a honorarios o en virtud de un proceso de contratación pública de provisión de bienes o prestaciones de servicios.*
> *La potestad para investigar y sancionar los hechos perpetrados por las personas indicadas en el inciso precedente, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la UMCE o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si*

tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución".

En su artículo 3 señala los valores afirmativos institucionales en los que se funda el protocolo, y en su artículo 4 da definiciones relevantes para la comprensión del mismo. Define, entonces, Acoso laboral de connotación sexual, Acoso por orientación sexual e identidad de género, Acoso sexual, Discriminación de género, Discriminación o violencia arbitraria como acto discriminatorio, Diversidades sexogenéricas, Expresión de género, Género, Identidad de Género, Identidad no binaria, Orientación sexual, Suspensión del empleo, Trans y Violencia de género.

En general, el protocolo establece un procedimiento interno para la sanción de hechos que constituyan violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria. Establece el nombramiento de un/a fiscal que deberá contar con formación acreditable en derechos humanos y perspectiva de género (artículo 15), quién emitirá un informe llamado Vista Fiscal, en el cual propondrá, luego del periodo de prueba, la absolución o sanción de la persona denunciada (artículo 29). Dicho informe será elevado por el/la fiscal a la Controloría Interna de la UMCE, quien resolverá (artículo 30).

En cuanto a los recursos en contra de la resolución de la Contraloria Interna, el protocolo establece dos recursos (artículo 31):

A) Recurso de reposición que se interpondrá ante la misma Contraloría, quien resolverá.
B) Recurso de apelación, que se conocerá y resolverá por el/la Rector/a.

Ahora bien, en el análisis comparativo con el protocolo anterior (resolución exenta Nº100321), el actual protocolo incluye dentro de sus medidas la sugerencia u obligatoriedad de iniciar capacitaciones o cursos en donde se desarrollen temáticas de prevención de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria. En el caso de las conductas leves descritas en el artículo 8 y cuando la persona sancionada sea del estamento estudiantil o funcionario, señala que "no serán obligatorias". Sin embargo, en el caso de las conductas graves del artículo 9 y las conductas muy graves del artículo 10, serán obligatorias para quienes resulten responsables, quienes deben dar cuenta de su cumplimiento.

En cuanto a la reparación, el Protocolo establece en su artículo 11 atenuantes y agravantes. En cuanto a las atenuantes señala en su numeral 2: *"Si ha procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus consecuencias perjudiciales".*

El artículo 38, por su parte:

"Artículo 38°: Medidas de reparación. Son medidas de reparación aquellas que tienen por objeto minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las víctimas. Serán consideradas como Medidas de Reparación, entre otras, las siguientes:
(a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado.
(b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.

(c) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de los hechos de la denuncia.
(d) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución.
Estas medidas podrán decretarse en la investigación respectiva, por medio de medidas de protección, sanciones o sugerencias que se efectúen desde la Fiscalía Especializada o bien, pueden ser impulsadas por la institución, a través de la Oficina de Género y Sexualidades u otras unidades pertinentes, fuera del marco del presente protocolo. Estas medidas sólo serán aplicables para víctimas de violencia y discriminación de género y/o arbitraria".

El artículo establece, entonces, medidas de reparación que no son taxativas.

4.3.3 Resolución Exenta Nº2024-00-0905, que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo en la UMCE. (Doc. 22.)

La aprobación del protocolo responde por una parte a los mandatos que establece la ley Nº21.643 y regula los aspectos centrales de un plan anual de prevención en enfoque de género.

En virtud de su misma redacción, "el protocolo tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, cometidas en el marco de las relaciones laborales".

La primera parte del protocolo en su Párrafo I De la prevención regula principalmente medidas para prevenir, controlar riesgos psicosociales y fortalecer factores protectores.

Por una parte, el artículo 1 indica los mecanismos de participación que se utilizaron para la redacción de este protocolo. Señala los resultados de la encuesta CEAL-SM/SUSESO, a través de la cual se pudo obtener información de funcionarios y funcionarias pudiendo identificar riesgos psicosociales relativos a disputas o conflictos, bromas desagradables y sentirse intimidado/a, puesto/a en ridículo o injustamente criticado/a.

Ante lo anterior, establece en su artículo 2 medidas para prevenir y controlar esos riesgos psicosociales, así como también para fortalecer factores protectores:

- Difusión y entrega de información respecto a la temática.
- Sensibilización, a través de acciones que generen y aumenten la conciencia en relación al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- Capacitaciones como actividades formativas para concientizar y entregar herramientas teóricas y prácticas para abordar la problemática.
- Inducción Institucional, considerando el envío del protocolo en la inducción laboral, así como también la obligatoriedad de asistencias a charlas o cursos impartidos por el departamento que corresponda.

En el párrafo II que contiene las disposiciones generales, señala en su artículo 4 a quienes se aplicarán las normas del protocolo:

a) A los funcionarios y funcionarias de planta o contrata, independiente del estamento.
b) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades bajo un contrato de prestación de servicios a honorarios. La aplicación del presente protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato o en algún anexo del mismo.
c) A los/as estudiantes que realizan su práctica en la Universidad, en conformidad a la normativa vigente.

Establece, además, los valores afirmativos del protocolo (artículo 5), los principios procedimentales (artículo 6), los principios de la prevención (artículo 7). En el artículo 8 establece definiciones importantes para el entendimiento del protocolo. Define:

- Acoso Sexual
- Acoso Laboral, el cual puede ser horizontal, vertical descendente, vertical ascendente, mixto o complejo.
- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Riesgo laboral
- Factores de riesgos psicosociales laborales
- Comportamientos incívicos
- Sexismo
- Denunciante
- Denunciado/a
- Afectado/a
- Autoridad con potestades disciplinarias
- Fiscal/a o investigador/a
- Actuario/a
- Medidas de resguardo

En el párrafo III De las denuncias, establece el procedimiento para denunciar algunas de las situaciones reguladas por el protocolo. Establece en el artículo 9 que las denuncias podrán hacerse de manera escrita o verbal.

En caso de ser escrita se podrá presentar de forma presencial o por correo electrónico, a través de un formulario elaborado para estos fines. Se identificará a quien interpone la denuncia, a la persona afectada si fuese diferente a quien denuncia, y a quien se denuncia indicando su ubicación laboral, el cargo y la jerarquía, si es de su conocimiento. Además, se debe presentar una relación circunstanciada de los hechos que fundan la denuncia, se deberá indicar medios de prueba y contacto.

En caso de interponerse la denuncia de manera verbal, se interpondrá ante el funcionario designado para tales efectos. Debe levantarse acta escrita que contemple los mismos datos de la denuncia escrita y la firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia.

También podrá recibir denuncias la Contraloría General de la República, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la misma institución.

En este párrafo, además, establece todo el transcurso de la denuncia hasta admisibilidad. Luego, en el párrafo 4 se establecen 3 procedimientos:

1. Procedimiento del Estatuto Administrativo, que se aplicará a las denuncias por acoso laboral que involucren a funcionarios/as de la Universidad, independiente del estamento. Se aplicará una investigación sumaria o un sumario administrativo.
2. Procedimiento contenido en la Resolución Exenta Nº2022-00-1680, analizada anteriormente, cuando los hechos constituyan acoso laboral de connotación sexual.
3. Procedimiento para servidores/as a honorarios, en caso que los hechos constituyan acoso laboral sin connotación sexual, la autoridad competente podrá disponer el término anticipado de la prestación de servicios, en base al mérito de lo expuesto en la denuncia, instruyendo un proceso breve y desformalizado que garantice el derecho a un procedimiento justo y racional. El artículo 18 del protocolo dispone sus etapas.

4.4 Recomendaciones

A partir de lo señalado por la normativa nacional y el abordaje que desde la UMCE se ha dado a las violencias de género, se observa que los documentos internos de la Universidad, al ser relativamente recientes, cumplen con los mandatos legales que se han establecido. En ese sentido, la normativa interna contempla un proceso ajustado a derecho para la denuncia de la violencia de género, que es del año 2022, y un protocolo contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del año 2024.

Sin embargo, se observa, que al menos desde las políticas, planes o protocolos, es necesario fomentar la prevención de las violencias de género en todas sus manifestaciones, así como también establecer mecanismos de reparación que pueden involucrar o no a la persona que comete la agresión, dependiendo de la magnitud y valoración que se haga de la conducta.

4.4.1 Plan de Prevención de las Violencias de Género

Se valora que, en la Presentación de la Resolución Exenta Nº2024-00-0905 que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo de la UMCE (**Doc. 22.**), se contempla que una de las medidas necesarias para la implementación del Protocolo es la generación de un plan anual de prevención con enfoque de género. Particularmente, el artículo 2 establece medidas específicas para prevenir, controlar y eliminar riesgos psicosociales que se diagnosticaron a partir de la encuesta CEAL-SM/SUSESO a funcionarias y funcionarios que señala el artículo 1. Tales medidas refieren a la difusión, sensibilización, capacitación e inducción institucional.

Particularmente, en la Memoria de la Oficina de Género 2019-2025 (Oficina de Género y Sexualidades UMCE, 2025) nos encontramos con datos cuantitativos que refieren que desde el 2019 hasta el 2025 se han realizado 191 charlas o talleres en género, educación y prevención de violencia de género, a los cuales, en total, han asistido 4.680 personas.

Se recomienda, en primer lugar, la elaboración del Plan de Prevención de Violencias de Género desde una mirada amplia. Es decir, que aborde la prevención de todas las manifestaciones de violencias de género, contemplando aquellas reguladas en el Protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia, así como también aquellas conductas que regula la Resolución Exenta Nº 2022-00-1680 que aprueba nuevo protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de conncotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE (**Doc.21.**).

El Plan debe contemplar sus etapas de ejecución. En general, se recomienda que se aplique una parte socioeducativa que tenga como objetivo la sensibilización en relación a la violencia de género donde se aborden temas relacionales. Ejemplo: Manifestaciones y tipos de violencias de género, Redes de apoyo y primera acogida, género e interculturalidad, masculinidades, movimientos LGBTIQA+, etc. La etapa de sensibilización se puede llevar a cabo a través de clubes de lectura, cine forum, actividades de mapeo colectivo o individual, etc.

Además, se recomienda que se ejecute un plan de trabajo con quienes sean formadas o formados en el proceso de sensibilización. Es decir, generar en conjunto un material que sirva para la difusión de las temáticas abordadas y que puede ser utilizado en la conmemoración de una fecha particular como el día internacional de las mujeres (8 de marzo), día del orgullo LGBTIQA+ (28 de junio), día de la visibilidad lésbica (9 de julio), mes de la despatologización de las personas trans (octubre), día internacional para la erradicación de las violencias de género (25 de noviembre), etc. O, en su caso, actividades que sin una fecha conmemorativa específica puedan desarrollar los contenidos de las temáticas de la etapa de sensibilización. Dentro de las actividades prácticas se pueden generar materiales a través de técnicas de serigrafía, collage, arpilleras, murales, huertos comunitarios dentro de la universidad, aplicación de otras técnicas textiles, material informativo como afiches o trípticos, etc.

Para la ejecución del Plan, sobre todo en lo referente a sensibilización y capacitación, en el análisis del punto 4.2.8 de este informe, relativo a la Ley Integral, se refiere a los programas con los que cuenta el SernamEG y que son ejecutados de manera local. Se recomienda, por lo tanto, poder evaluar acuerdos de colaboración con el Programa de Prevención de Violencias de Género que corresponda a la comuna, para poder generar un proceso anual de prevención enfocado principalmente en estudiantes de la Universidad. Así mismo, se considera fundamental como forma de prevención de las violencias de género, la elaboración, diseño e implementación de un programa de Educación Sexual Integral.

4.4.2 Mecanismos de reparación en casos de Violencias de Género: Aplicación de un enfoque restaurativo.

En un contexto donde el punitivismo toma lugar, es importante que se puedan explorar otros tipos de aplicación de justicia. “Salir del marco punitivo requiere también, transformar el paradigma individualista del beneficio propio y del castigo espontáneo, aunque ciertamente dé alivio a la sensación de indignación que provoca la violencia” (Brito & Ibarra, 2023, pág. 11).

Desde mayo del 2018 hasta la fecha, nos encontramos en una constante discusión de cómo abordar los hechos de violencia de género, particularmente en el entorno universitario. En ese contexto, la desconfianza institucional, y como consecuencia el uso de la funa como mecanismo para hacer justicia nos presenta un escenario complejo que se hace necesario abordar desde lógicas diferentes al punitivismo y al procedimiento sancionatario.

Si a este escenario sumamos lo que señala el psicólogo Salvador Bello (2023), respecto al entendimiento de la violencia de género como un continuum que tiene diferentes escalas, pareciera que esa línea de graduación se ha ido desdibujando y ha empezado a considerar diferentes hechos de violencia bajo la misma gravedad que debe recibir la misma sanción.

Ante esta realidad, la Universidad se convierte en un espacio fundamental donde poder pensar y generar alternativas que dentro del orden institucional puedan darle centralidad a las partes y a la comunidad universitaria en general. En ese sentido, es importante preguntarse ¿son suficientes los protocolos en contra de la violencia de género o la discriminación arbitraria?, ¿es suficiente la aplicación de un proceso sancionatorio?, y si lo es, ¿en qué términos?.

Se recomienda, por lo tanto, la aplicación de un enfoque restaurativo, dándole prioridad, además de al castigo a quien comete una conducta violenta, a la reparación de la víctima y de la comunidad, en la medida que sea posible y respondiendo a la conducta y a las circunstancias que se estén investigando. Es decir, siempre y cuando esas circunstancias hagan posible la aplicación de este tipo de enfoque, que supone, principalmente, un diálogo comunitario.

Es fundamental que la comunidad esté involucrada en la restauración o reparación, sobre todo entendiendo que la comunidad se quiebra cuando ocurren hechos de violencia, constituyendo la aplicación de un enfoque restaurativo, la manera en que la comunidad se restaura y repara a sí misma.

Además, la UMCE, junto a otras 6 Universidades, es parte de la Red para la Justicia Restaurativa en las Universidades, que nace en respuesta a la movilización feminista de 2018, a partir de la cual se evidenció la limitación de los enfoques sancionatorios para abordar la violencia de género y la convivencia en la comunidad10. En este sentido, se observa que la participación en esta Red puede ser

[10] Página web de la Red para la Justicia Restaurativa en las Universidades: https://redrestaurativa.wixsite.com/red-para-la-justicia

un punto estratégico fundamental para poder sobrellevar la ola punitivista que estamos viviendo a nivel nacional.

Dentro de la normativa de la UMCE encontramos medidas reparatorias en el contexto de los protocolos sobre violencias de género, particularmente en el Protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de conncotación sexual y discriminación arbitraria. Como se ha señalado, el artículo 11 contiene una atenuante relativa a la reparación y el artículo 38 contiene medidas no taxativas para la reparación del daño causado, lo que significa que a partir de ese mismo artículo se podrían evaluar otras medidas. Sin embargo, se recomienda una profundización de aquello, a partir, como se ha dicho, de la aplicación de los principios un enfoque restaurativo, en tanto que la atención que se puede dar a la pena o sanción, no conlleve la desatención de la restauración de las víctimas, a pesar de la complejidad de situar ambas situaciones en un mismo contexto (Carnevali Rodríguez, 2022).

La aplicación de un enfoque restaurativo se presenta como alternativa al punitivismo en el sistema penal, cuando a pesar del punitivismo no mostrar resultados favorables, al estar acompañado de un populismo punitivista o populismo penal, se presenta mediáticamente como la única manera de resguardar la seguridad de las personas. Sin embargo, ante las olas punitivistas, parece necesario responder con el reforzamiento de alternativas que puedan incluir a las partes y a la comunidad en el proceso.

La Magistrada mexicana Emma Meza Fonseca (2004) define en relación a su aplicación penal que,

> "La justicia restaurativa es un proceso donde las partes involucradas resuelven de manera colegiada cómo tratar las consecuencias del delito y sus implicaciones para el futuro, estimulando la capacidad del colectivo para resolver sus conflictos a través del diálogo pacífico y generando en la comunidad un ambiente de civilidad, en donde cada persona asuma la plena responsabilidad de sus actos; lo cual incrementa la satisfacción de la víctima y reduce el índice de criminalidad" (pág. 17).

Es decir, que supone un diálogo colectivo. La Magistrada, señala las dificultades de su aplicación y la participación necesaria de los medios de comunicación. Que aplicado al contexto de la UMCE, estaría enfocado principalmente en la difusión y la capacitación a toda la comunidad universitaria sobre este modelo alternativo al punitivismo.

Carnevali Rodríguez (2022), en su explicación en el contexto de la responsabilidad penal y funcionamiento del Sistema Penal, señala que,

> "[E]n la Justicia Restaurativa lo que se discute son los efectos que han tenido lugar como consecuencia de la comisión de un delito y cómo se puede lograr una reparación de la víctima, que también alcance al autor. Por tal motivo, lo relevante no es la determinación de la verdad que fundamente la culpabilidad penal. Sí lo es, que una vez admitida la responsabilidad, precisar qué hacer para alcanzar propósitos como la reintegración e inclusión" (pág. 314).

El autor señala que, “el sistema debe procurar garantizar la igualdad –esto es, evitar los desequilibrios y que una parte se sienta en una posición de mayor debilidad– y la participación voluntaria, de manera que la discusión permita arribar a una solución satisfactoria” (pág. 314). Además, es necesario que la responsabilización sea activa, es decir que quien está siendo investigado o sancionado, según la etapa procesal, reconozca el daño y busque la manera de rapararlo.

Es ese contexto, un principio fundamental para la aplicación del enfoque restaurativo desde una mirada feminista en casos de violencia de género o discriminación arbitraria, debe ser la decisión de la víctima de participar en el proceso. No se debe plantear, en ningún término como un proceso obligatorio, si no más bien, como una alternativa a un proceso sancionatario o, en su caso, como un proceso paralelo, cuando las condiciones del contexto lo permitan. Sin embargo, no requiere como requisito fundamental la participación de quien cometió el hecho violento o vulneratorio, en tanto es la comunidad desde la cual nace la restauración hacia sí misma y hacia la persona ofendida.

Siguiendo la Recomendación CM/Rec (2018)8 del Comité de Ministros de Estado miembros en materia de justicia restaurativa penal (Comité de Ministros del Consejo Europeo, 2018), se señalan los siguientes principios de aplicación en su apartado III, y que son relevantes para su eventual aplicación en la UMCE:

> *“**III. Principios básicos de la justicia restaurativa**:*
> *13. Los principios básicos de la justicia restaurativa son estos: se debe permitir que las partes participen activamente en la resolución del delito (el principio de la participación de las personas implicadas); y estas respuestas deben estar principalmente orientadas a abordar y reparar el daño que causa el delito a los individuos, a las relaciones y a la sociedad en general (el principio de la reparación del daño).*
> *14. Estos son otros principios de justicia restaurativa relevantes: voluntariedad; diálogo deliberativo y respetuoso; igual preocupación por las necesidades y los intereses de las partes implicadas; equidad procesal; acuerdo colectivo y basado en el consenso; orientación hacia la reparación, reinserción y el logro de un entendimiento mutuo; y evitar la dominación. Estos principios pueden utilizarse como marco con el cual sustentar reformas de la justicia penal más amplias.*
> *15. La justicia restaurativa no debe diseñarse ni aplicarse para favorecer los intereses de la víctima o del ofensor por encima de los del otro. Más bien, proporciona un espacio neutral en el que se anima y se apoya a las partes para expresar sus necesidades y que estas sean satisfechas en la medida de lo posible.*
> *16. La justicia restaurativa es voluntaria y solo debe aplicarse si las partes dan su consentimiento libremente para ello, habiendo sido plenamente informadas con antelación sobre la naturaleza del proceso y sus posibles resultados y repercusiones, como el impacto, si lo hubiere, que el proceso de justicia restaurativa puede tener en futuros procesos penales. Las partes podrán retirar su consentimiento en cualquier momento durante el proceso.*

17. La justicia restaurativa debe prestarse de manera confidencial. Los debates en el contexto de la justicia restaurativa deben ser confidenciales y no pueden utilizarse posteriormente, excepto si lo acuerdan las partes afectadas (véase la Norma 53).
18. La justicia restaurativa debe ser un servicio de interés general. El tipo, gravedad o ubicación geográfica del delito no deben, por sí mismos, y a falta de otras consideraciones, impedir que se ofrezca justicia restaurativa a las víctimas y los ofensores.
19. Los servicios de justicia restaurativa deben estar disponibles en todas las fases del proceso de justicia penal. Las autoridades y profesionales del Derecho pertinentes deben facilitar a las víctimas y los ofensores suficiente información para que puedan determinar si desean o no participar. Las autoridades judiciales u organismos de justicia penal pueden realizar remisiones en cualquier momento del proceso de justicia penal y ello no excluye la posible oferta de auto-remisión a un servicio de justicia restaurativa.
20. Se debe conceder suficiente autonomía a los organismos de justicia restaurativa con relación al sistema judicial penal. Se debe mantener un equilibrio entre la necesidad de que estos organismos gocen de autonomía y la necesidad de garantizar que se respeten las normas para la práctica".

Por último, se entiende que la complejidad del abordaje de las violencias de género y la discriminación arbitraria, no hace posible la aplicación de sólo uno de los dos sistemas planteados en este apartado, restaurativo o punitivo. El espíritu de esta recomendación no es generar esa dicotomía. Al contrario, se pretende poder ampliar la mirada de justicia dentro de la Universidad, y en los casos que sea posible, aplicar, como se ha dicho, de manera paralela o incluso alternativa, una mirada de la justicia que integre voluntariamente a la persona que ha sido ofendida en su derecho para poder buscar maneras adecuadas de restablecerlo o restaurarlo.

En relación a este ítem, se recomienda, en primer lugar, generar, ya sea dentro del plan de prevención, desarrollado en el punto anterior, o fuera de él, debates que permitan pensar otras formas de justicia que se puedan aplicar de manera alternativa al punitivismo a través de diferentes formatos de talleres participativos y expositivos.

Se recomienda que se puedan realizar jornadas, talleres, seminarios que aborden el enfoque restaurativo y puedan exponer sus experiencias dentro de las universidades. Para ello, se considera contemplar la participación de la Red de Justicia Restaurativa, quienes desde su conformación en mayo de 2018, abordan la aplicación de este enfoque en las universidades en casos de violencia de género.

En torno a la necesidad de pensar alternativas al punitivismo, la idea del enfoque restaurativo implica:

1. No constituye una mediación. Si bien la mediación constituye una de las herramientas que puede utilizar la justicia restaurativa, difieren en sus objetivos y supuestos. La mediación reconoce que las partes están en una situación de igualdad que les permite llegar a un acuerdo, e incluso quien ejerce de mediador o mediadora, es una persona que se sitúa desde una "neutralidad". Sin embargo, el fundamento de lo restaurativo es reconocer esa desigualdad e imparcialidad, es decir,

reconocer el daño causado y buscar formas de restauración. Mientras la mediación busca soluciones prácticas, la justicia restaurativa debe priorizar el daño y la restauración entre las partes y/o comunitaria.

2. Se puede aplicar de manera paralela o alternativa al proceso sancionatorio.
3. El enfoque restaurativo implica a la comunidad, en tanto cuando se produce un hecho de violencia tensiona a la comunidad universitaria en su conjunto. Es la comunidad aquello que se también restaura y que, por lo tanto, busca restaurarse a sí misma.
4. La participación de la víctima debe ser voluntaria.

4.4.3 Acompañamiento integral e interdisciplinario

Tanto en la aplicación de un procedimiento sancionatorio como restaurativo es necesario establecer un acompañamiento integral a las personas denunciantes. En ese sentido, se debe contar con un equipo establecido especialmente para esos fines que contemple la diversidad de violencias que contemplan las violencias de género.

5. Diversidades sexuales y de género: reconocimiento y visibilidad

Las personas de la comunidad LGBTIQA+ han sido históricamente discriminadas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal, produciéndose claras y notorias vulneraciones de sus derechos humanos, protegidos, principalmente, por instrumentos internacionales.

El Instituto Nacional de Derechos Humanos, señala que cuando hablamos de diversidad sexual,

> "(…) nos referimos al reconocimiento de las distintas formas de asumir, expresar y vivir la sexualidad y/o expresiones, preferencias, orientaciones y/o identidades sexuales y de género. Este término se utiliza para reconocer que no sólo existe la población heterosexual, sino que también personas LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Queer y otros), quienes forman parte de un grupo de población que ha sido históricamente discriminada desde la sociedad y también desde diversas normativas y leyes" (Instituto Nacional de Derechos Humanos, s.f.).

La sigla LGBTIQA+ se ha establecido mundialmente para agrupar a las comunidades de la diversidad sexual y de género. Integra a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, intersexuales, queer, asexuales y otras identidades que también forman parte de la diversidad sexual y/o de género como pansexual, demisexual, bigénero, agénero, género no binario, entre otras muchas representadas en el símbolo "+" (Diversxs, 2019).

Es importante comentar, además, que lo que hoy conocemos como diversidad sexual y de género o movimiento LGBTIQA+, existe en los diversos territorios desde antes del hecho histórico de la

colonización y la colonialidad11. Por ejemplo, la comunidad Muxe en lo que hoy se reconoce como Zapotecas, México, y la existencia del tercer género. Asimismo, los pueblos del Norte de América también reconocían a las personas de dos espíritus o "Two Spirit". Al respecto, Amaranta Gómez señala lo siguiente:

> "A la sopa de letras LGBTTTI, ahora le han puesto el +. En este +, yo siempre estoy invitando a que este + lo pudiéramos colocar antes de la L, y no es por mero capricho como activista, sino también desde una visión metodológica y de reconocimiento histórico, porque mucho antes de que estas siglas se conocieran, ya existía una sopa de letras. Una F por ejemplo de fa´afafine en Samoa, una T de Two-Spirit en Canadá, una O de Omegidd en Panamá de los pueblos kuna, una H de Hijra en la India, una B de Berdache de los Estados Unidos de los pueblos Navajos, una M de muxe en México al sur, de donde pertenezco. Identidades preexistentes a esto que tenemos bien posicionado" (Casa América, 2019).

Ahora bien, actualmente podemos señalar que las organizaciones sociales de las diversidades sexuales y de género han sido fundamentales en el avance de la legislación y en un cambio cultural respecto a la mirada y lectura que se hace de ellas. Históricamente podemos ubicar en el año 1970 la realización de la primera manifestación del orgullo en Estados Unidos, en memoria de lo ocurrido un año antes, el 28 de junio de 1969, cuando la policía de Nueva York irrumpió en Stonewall Inn, un bar que reunía a las diversidades cuando todavía la homosexualidad era ilegal. Tres mujeres racializadas fueron las que influyeron en el levantamiento frente a la represión y la violencia policial: Marsha P. Johnson, Sylvia Rivera y Stormé DeLarverie.

Es el 22 de abril de 1973, durante el gobierno de la Unidad Popular en Chile, cuando se produce en la Plaza de Armas de Santiago, la primera manifestación protagonizada principalmente por personas trans y travestis que ejercían el trabajo sexual. Sus demandas se fundamentaban en la exigencia de sus derechos civiles, como el matrimonio, así como también el fin al acoso policial (Memoria Chilena , s.f.). Durante esos años, además se realiza a Marcia Torres, la primera cirugía de reasignación de sexo en Chile y su posterior cambio de sexo en el Registro Civil.

En el contexto de la Dictadura Cívico Militar, y por lo tanto de represión política, se reconoce a la primera organización que agrupa a diversidades sexogenéricas, el "Colectivo Lésbico Ayuquelén" que se conforma 11 años después de la manifestación en Plaza de Armas en 1973, durante el gobierno de la Unidad Popular. El "Colectivo Lésbico Ayuquelén" agrupaba a mujeres lesbianas y feministas, y que, si bien comenzaron a organizarse en el año 1983, tomaron más fuerza a partir del asesinato de la escultora lesbiana Mónica Briones, el 9 de julio de 1984, primer homicidio por motivos de lesbo-odio documentado en el país. Actualmente se conmemora el 9 de julio como el día de la visibilidad lésbica en Chile.

[11] Por hecho histórico de la colonización se entiende la ocupación de un territorio por parte de un reino o Estado colonial, particularmente a partir del año 1942. Por su parte, la colonialidad la entendemos como un proceso permanente y que corresponde a la dimensión simbólica y la herencia cultural del colonialismo (Hernández Ramírez, 2007).

Por su parte, el 28 de julio de 1987 surge la Corporación Chilena de Prevención del Sida, conocida hoy como "Acción Gay" con el objetivo de generar consciencia sobre el VIH/SIDA y ya, en 1992, con el regreso a la democracia, se funda el "Movimiento de Liberación Homosexual". Desde ahí, el contexto político permitió una mayor organización entre las diversidades, y nos permite hoy contar con diferentes organizaciones con sus propios objetivos. Por nombrar algunas: Organizando Trans Diversidades (OTD Chile), Fundación Iguales, Fundación Todo Mejora, MUMS (Movimiento por la Diversidad Sexual), Visibles, Agrupación Lésbica Rompiendo el Silencio, Sindicato Amanda Jofré, entre otras.

5.1 Normativa Nacional

La normativa en Chile ha tenido una evolución importante en materia de diversidades sexo genéricas. Principalmente después del periodo de transición a la democracia y el trabajo de las organizaciones sociales, han existido intenciones de abordar la temática de manera legislativa, lo que tampoco ha estado exento de críticas.

A continuación, se abordarán en general los principales hitos legislativos.

5.1.1 Despenalización de la Sodomía: Ley Nº19.617 y Ley Nº21.483

A pesar de la llegada de la democracia, fue recién en el año 1999 que la sodomía dejó de ser tipificada como un delito entre adultos en el Código Penal Chileno. A través de la ley Nº19.617 que modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación, se puso fin a la criminalización de la homosexualidad en Chile, estableciendo como fecha límite de consentimiento los 18 años. El nuevo artículo señalaba, entonces,

> *"Artículo 365.- El que accediere carnalmente a un menor de dieciocho años de su mismo sexo, sin que medien las circunstancias de violación o estupro, será penado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio".*

Luego de ello, en el año 2022, a través de la ley Nº21.483 que modifica el Código Penal para reforzar la protección a la infancia y a otras personas que indica, se deroga definitivamente el artículo 365, igualando la edad de consentimiento sexual para personas homosexuales y heterosexuales.

5.1.2 Ley Nº20.609 que establece medidas contra la discriminación

EL año 2012, a partir del impacto social por el homicidio de Daniel Zamudio, se aprobó por el Congreso la ley Nº20.609, luego de llevar más de 7 años estancada su discusión.

La ley estableció un mecanismo judicial para los casos de discriminación arbitraria, definiéndola de la siguiente manera:

> *"Artículo 2º.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución*

Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6º, 11º, 12º, 15°, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima."

Se estableció, entonces, que cualquier persona lesionada en su derecho podrá imponer una acción de no discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o del domicilio del responsable de dicha acción u omisión. Es decir, un procedimiento civil. En caso de comprobarse la existencia de discriminación arbitraria, el tribunal aplicará una multa de 56 a 150 UTM a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio. Si se desestima la acción por carecer de fundamento, se aplicará al recurrente una multa de 2 a 20 UTM a beneficio fiscal.

Además, la ley modifica el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales en el artículo 82, letra l):

"Artículo 82.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación".

Agrega como agravante de la responsabilidad penal al artículo 12 del Código Penal lo siguiente:

"Artículo 12.- Son circunstancias agravantes:

21ª. Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca.".

La promulgación de la ley no estuvo entonces, ni está ahora libre de críticas que apuntan principalmente a su efectividad y a su espíritu. Si bien la ley da una definición de discriminación arbitraria por la que establece una acción judicial, con el propósito de reconocer asimetrías de poder dentro de la sociedad, pareciera que, en la aplicación del procedimiento, se profundizan.

En ese contexto y siguiendo a Poillot & Nuñez Leiva (2021) se establece por la ley que la carga de la prueba estará en quien denuncia, siguiendo las normas del derecho civil patrimonial. Sin embargo, al no existir una igualdad de poder entre las partes, resulta complejo abarcar las motivaciones que pudo tener la persona denunciada para impedir el libre ejercicio de los derechos fundamentales de la persona denunciante.

A su vez, el establecimiento de una multa como sanción, es insuficiente si no va acompañada de una acción resarcitoria de los perjuicios experimentados por quién o quienes sufren la discriminación arbitraria. En ese sentido, es complejo y criticado que el aparataje estatal sólo establezca una sanción de carácter pecuniario.

Por su parte, las organizaciones sociales de la comunidad LGBTIQA+ han sido críticas en el alcance que tiene esta ley en el resguardo a sus derechos, en cuanto no ha logrado un cambio sustantivo en la realidad de las comunidades ni ha sido una normativa que dé una respuesta real a los casos de violencia, así lo ha afirmado la abogada trans Constanza Valdés (León, 2019).

5.1.3 Ley Nº21.120 que reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género.

La ley define la identidad de género en el inciso 2 del artículo 1 como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción de nacimiento” y en el inciso 1 señala que “El derecho a la identidad de género consiste en la facultad de toda persona cuya identidad no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar la rectificación de éstos”. Todo esto, independiente de la expresión de género.

La ley establece dos tipos de procedimientos. El primero es un procedimiento administrativo ante el Servicio del Registro Civil. La solicitud se podrá presentar en cualquier oficina, sin importar domicilio o residencia de la persona solicitante, y se requerirá que dos testigos acrediten la identidad de género de quien solicita. El segundo es un procedimiento ante el Tribunal de Familia competente, cuando la persona solicitante tenga menos de 18 pero más de 14 años y se deberá acompañar:

a) Informe psicológico o psicosocial que acredite que ha tenido acompañamiento profesional por al menos un año previo a la solicitud.
b) Informe psicológico o psicosocial que descarte la influencia de terceros en cuanto a su identidad de género.

En ese contexto, la ley también ha sido criticada en cuanto a que los principios de ley que se establecen en su artículo 512 no tiene relación con los requisitos establecidos para los distintos procedimientos, entendiendo que, si la identidad de género es una convicción personal e interna, no debería estar sujeta a terceros la posibilidad de modificación registral de la misma.

Aunque para mayores de edad el procedimiento es directamente ante el Registro Civil, igualmente se solicita la acreditación de terceros como testigos. La situación es más compleja en términos procedimentales para menores de 18 y mayores de 14 años, toda vez que se requieren informes psicológicos o psicosociales que acrediten que dicha convicción personal e interna es real, y además debe ser decidido por un juez/a en un tribunal de familia. La ley no regula ningún procedimiento para menos de 14 años.

5.2. Diversidades en la UMCE

El principio de Igualdad de Género que recoge la Política de Género de la UMCE (**Doc. 4.**) "refiere una manifestación del derecho constitucional y universal de igualdad ante la ley que detentan todas las personas. Conforme a lo anterior, el principio de igualdad de género implica la eliminación y prohibición de acciones u omisiones vulneratorias fundadas en razones de género, orientación sexual o identidad de género, de tal manera de garantizar la efectiva igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria". Además de otros principios que se relacionan con la temática, como la No discriminación y la Equidad de género.

La Oficina de Género y Sexualidades en su Memoria 2019-2025 hace referencia al trabajo realizado en torno a las diversidades sexuales y de género. Se mencionan las siguientes actividades en relación a la temática:

[12] Artículo 5°.- PRINCIPIOS RELATIVOS AL DERECHO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO.
El derecho a la identidad de género reconoce, entre otros, los siguientes principios:
a) Principio de la no patologización: el reconocimiento y la protección de la identidad de género considera como un aspecto primordial, el derecho de toda persona trans a no ser tratada como enferma.
b) Principio de la no discriminación arbitraria: los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, en los términos del artículo 2° de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
c) Principio de la confidencialidad: toda persona tiene derecho a que, en los procedimientos seguidos ante autoridad administrativa o jurisdiccional, se resguarde el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles, en los términos señalados por la letra g) del artículo 2° de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.
d) Principio de la dignidad en el trato: los órganos del Estado deberán respetar la dignidad intrínseca de las personas, emanada de la naturaleza humana, como un eje esencial de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política de la República y por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
Toda persona tiene derecho a recibir por parte de los órganos del Estado un trato amable y respetuoso en todo momento y circunstancia.
e) Principio del interés superior del niño: los órganos del Estado garantizarán a todos los niños, niñas y adolescentes la máxima satisfacción en el ejercicio y goce pleno y efectivo de sus derechos y garantías, en los términos del artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño.
f) Principio de la autonomía progresiva: todo niño, niña o adolescente podrá ejercer sus derechos por sí mismo, en consonancia con la evolución de sus facultades, su edad y madurez.
El padre, madre, representante legal o quien tenga legalmente el cuidado personal del niño, niña o adolescente deberá prestarle orientación y dirección en el ejercicio de los derechos que contempla esta ley.

1. Año 2019 de implementa el Instructivo Uso de Nombre social en la UMCE por la resolución exenta Nº101.177.
2. Año 2023 se realiza el lanzamiento del texto de Orientaciones para el uso de un lenguaje libre de sesgo por motivos de género, junto a la Dirección de Vinculación con el Medio y Extensión UMCE.
3. Año 2024 se realiza un estudio sobre las experiencias y limitaciones de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE.
4. Año 2025:

- La Oficina participa en la formulación de una nueva Política de Internacionalización UMCE, con enfoque inclusivo, intercultural y colaborativo.
- La Oficina participa en la mesa técnica para la elaboración de borrador de actualización de Política de Inclusión 2019, dando paso a la "Política de Inclusión, Convivencia y Diversidades", la cual en mayo de 2025 concluyó la fase de redacción de la propuesta para dar inicio de la consulta y retroalimentación.
- Se realiza un estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE (Crea Equidad y OGS).

En cuanto al área de formación, las acciones desarrolladas han consistido en:

- Analizar planes y programas de estudio a partir de indicadores que reflejan la transversalización de los temas de género, diversidad y sexualidad en dichos planes.
- Proponer y gestionar actividades de formación y capacitación destinadas a los tres estamentos respecto a los temas de género, diversidades y sexualidad, y realizar seguimiento a su implementación.
- Apoyar investigaciones y tesis de pre y posgrado sobre educación no sexista, género, feminismo, diversidades sexogenéricas y educación sexual integral.

5.2.1. Resolución Exenta Nº2022-00-1680, que aprueba nuevo protocolo contra violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, y deja sin efecto Resol. Nº100321. (Doc. 21.)

Si bien el protocolo ya ha sido incluido en el análisis del punto 4 de este informe relativo a las Violencias de Género, es importante insistir en la necesidad de incluir medidas que estén orientadas a resarcir y reparar el daño causado, incluyendo en el análisis de este apartado las críticas a la ley Nº20.609 que establece medidas contra la discriminación.

Como hemos visto, las sanciones establecidas por el protocolo ante conductas descritas como leves, dan la posibilidad de asistir a cursos y capacitación orientadas en la prevención, y en el caso de las conductas descritas como graves y muy graves establece su obligatoriedad. Sin embargo, a pesar que se incluye una mirada re-educativa, también son necesarias las medidas de reparación.

5.3 Recomendaciones

En relación a los desafíos que se plantean en diversidades sexo genéricas es necesario implementar estrategias necesarias y adecuadas que podrán ser evaluadas a partir de los hallazgos del Estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE, que al finalizar este informe en Derecho, aún no son de carácter público.

5.3.1 Política o Plan de Diversidades Sexogenéricas

La importancia de la política, o el plan en su caso, es que se podrá sistematizar en un documento el trabajo que ya se ha estado realizando, y además se podrán establecer acciones para llevarlas a cabo en un plazo determinado. En ese sentido, al igual que la Política de Género de la UMCE, es importante que este nuevo documento que refiera particularmente a la situación de las diversidades sexogenéricas, establezca líneas de trabajo que pueden ser muy similares a las de la Política de Género, pero con un enfoque en diversidades y, por último, Al ser la comunidad LGBTIQA+ es por sí diversa en su composición y demandas las acciones deben ser articuladas a partir de la interseccionalidad.

Se recomiendan, a modo general, que la política o el plan aborde las siguientes líneas estrategias para su elaboración:

1. Formación y docencia: que refiere principalmente evaluar un proceso que permita una enseñanza libre de discriminación contra diversidades sexogenéricas, y que, al mismo tiempo, incluya en sus planos este enfoque. Para ello hay extensos trabajos sobre pedagogías cuir que son un aporte para la formación y capacitaciones en diversidades.
2. Investigación, creación e innovación: en este ámbito es importante poner atención en el contenido de las investigaciones, así como también la participación de personas de la diversidad sexogenérica como personas investigadoras. Es decir, destinar recursos en investigaciones centradas en la temática.
3. Medidas ante la discriminación de las diversidades sexogenéricas que estén enfocadas, principalmente en lo preventivo y lo reparatorio. En caso de contemplar un procedimiento reparatorio en la normativa interna, es necesario que se dé prioridad, sobre todo, al trabajo preventivo.

Las medidas del plan deben contemplar los resultados del Estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE, realizado por la Oficina de Género y Sexualidades y la Fundación Crea Equidad.

Los resultados preliminares del estudio hacen notar la necesidad de acciones que estén, como hemos dicho, enfocadas, por un lado, en lo preventivo, y por otro, en lo reparatorio. Esta última situación será desarrollada en el apartado siguiente.

En cuanto a lo preventivo se recomienda poder generar espacios de capacitación y/o socioeducación en diversidades sexogenéricas al equipo académico en general, profesorado, personas dedicadas a la investigación y personas funcionarias, así como también espacios enfocados a la comunidad estudiantil de pre y postgrado.

Para ello, se recomienda aplicar estas medidas desde un punto de vista académico, pero también la realización de actividades que tengan como objetivo generar espacios para la comunidad LGBTIQA+ en la Universidad y que se relacionen con actividades que más allá de lo académico, puedan estar presentes en los espacios de ocio. Por ejemplo: Clubes de lecturas, talleres prácticos de pedagogías cuir, cine fórum, etc.

En ese mismo sentido, se recomienda incentivar espacios de ocio que estén destinados a promover y fomentar la participación de personas de la comunidad LGBTIQA+ que estén libres de estereotipos y prejuicios.

5.3.2. Enfoque restaurativo

Como se ha dicho, a través del protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de conncotación sexual y discriminación arbitraria se establece como medida sancionatoria la posibilidad de asistir a cursos o capacitaciones en prevención de violencias de género que buscan, en definitiva, la sensibilización y re educación de las personas que incurren en los hechos que describe en sus artículos 8, 9 y 10.

Al respecto, como acompañamiento a la medida de reeducación se visualiza la importancia del establecimiento de un procedimiento reparatorio, en el que no sólo la persona denunciada o sancionada, según el momento procesal en el que se aplique, pueda restablecer ese derecho, sino que también la Universidad puede gestionar medidas que busquen la reparación física, psicológica y social de las víctimas. De esta manera, como también se ha mencionado en el apartado de violencia de género, es necesario que la comunidad esté involucrada en el proceso de reparación, precisamente, para repararse a sí misma.

Cuando la persona denunciada o sancionada en su caso, haya incurrido en conductas que el protocolo describe como leves, se recomienda propiciar un espacio de reparación con la participación de las partes y la comunidad, teniendo siempre presente la voluntad de la víctima, protegiéndola y evitando su revictimización. En ese sentido, es necesario aclarar que el proceso reparatorio no significa mediación o conciliación, si no, más bien, una forma de acompañar la ejecución de la sanción. En caso de ser aplicada a las conductas graves y muy graves, se debe evaluar el caso a caso.

Esto se propone a partir de lo señalado en el artículo 44 inciso 1 de la Ley Nº21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género:

"Artículo 44.- Acuerdos reparatorios. En los procesos por delitos constitutivos de violencia de género, el tribunal deberá evaluar y justificar la pertinencia de los acuerdos reparatorios, considerar su aplicabilidad, y negar su procedencia cuando se afecte la seguridad u otro derecho de ésta.
Si se trata de casos constitutivos de violencia intrafamiliar se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N°20.066, que establece ley de Violencia Intrafamiliar".

Es importante que se consideren, sobre todo, medidas preventivas y reparatorias, que no apunten sólo a la sanción, ya que el protocolo con el que cuenta la UMCE no define medidas en esa dirección, sino, más bien, establece un procedimiento mayoritamente sancionatorio, aunque con medidas de reeducación importantes.

5.3.3 Estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE, realizado por la Oficina de Género y Sexualidades y la Fundación Crea Equidad.

Las medidas del plan deben contemplar los resultados del Estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE, realizado por la Oficina de Género y Sexualidades y la Fundación Crea Equidad 13.

Se recomienda que en torno a la política o plan de diversidades sexo-genéricas que se adopte, sea prioritario generar espacios seguros para la organización y encuentro de la comunidad LGBTIQA+ en la universidad. Bajo esa premisa, se pueden generar las actividades ya contempladas en el Plan de Prevención recomendado en el ítem anterior, desarrollando actividades que sean de interés de estudiantes de pregrado y postgrado, tales como talleres expositivos y/o participativos, además de otras actividades como clubes de lectura que aborden la temática, cine fórum, talleres prácticos de pedagogías queer, talleres de *ballroom* etc.

[13] La oficina de Género y Sexualidades actualmente está trabajando en un documento para la difusión de los resultados del estudio, sin embargo, sus datos no son públicos por lo que no ha sido posible considerarlo en la redacción de este informe.

6. Reflexiones finales

Según los documentos revisados y la normativa vigente, es posible realizar modificaciones sustanciales a la actual normativa de la UMCE en los cinco lineamientos analizados.

En cuanto a la paridad de género o, en su caso, representación equilibrada, si bien la paridad de género ha sido aplicada en las últimas resoluciones de la UMCE, se recomienda generar un documento general que pueda mandatar su incorporación en órganos colegiados que sean parte de la gobernanza de la UMCE, así como también en aquellos directamente relacionados con la investigación. Es importante que dicho documento contenga directrices claras de aplicación y que sean, como se ha señalado, medidas temporales y susceptibles de evaluación.

Respecto a la situación del segundo lineamiento de división sexual del trabajo académico, las recomendaciones propuestas, apuntan a que dentro de los órganos relacionados con la investigación sean reconsiderados ciertos criterios, que analizados en comparativa con el diagnóstico institucional de la presentación del proyecto InES podrían promover la presencia de mujeres en cargos de investigación. En ese sentido, reevaluar los requisitos abre la posibilidad a que personas con diferentes trayectorias puedan acceder a esos puestos.

El lineamiento de corresponsabilidad social de los cuidados, busca cambiar el paradigma de la concepción de los cuidados y darle una mirada comunitaria. En ese camino dentro de la Universidad, es necesario darle valor al trabajo de cuidados no remunerado facilitando el desarrollo académico de quienes lo ejercen, en los términos que la Corte IDH lo ha reconocido como un derecho autónomo en relación e interdependencia con los demás Derechos Humanos, ampliando, además la concepción del cuidado más allá del cuidado hacia las infancias. Al mismo tiempo, se busca crear condiciones para el desarrollo laboral, estudiantil y académico de quienes cuidan.

En cuanto al lineamiento de violencias de género, al observar que ya se ha instaurado un procedimiento adecuado, las recomendaciones apuntan principalmente a fortalecer la prevención y el enfoque restaurativo. En ese sentido, la propuesta de aplicación de un enfoque restaurativo busca, principalmente, ser un aporte ante la ola punitivista actual tanto dentro como fuera de la Universidad, y su aplicación puede hacerse de forma alternativa o paralela a un procedimiento sancionatorio. Es precisamente la Universidad el lugar donde se debe incentivar la búsqueda de alternativas para la resolución de conflictos sociales o, al menos, fomentar esa línea de pensamiento.

En cuanto a las recomendaciones del lineamiento de diversidades sexo-genéricas, si bien se podría decir que la normativa contempla la situación de las personas LGBTIQ+ a partir del principio transversal de No Discriminación presentes en políticas y reglamentos, no es suficiente. Es importante que, a partir de los resultados del estudio de la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE se puedan establecer medidas concretas preventivas basadas en la socioeducación y la transversalización de un enfoque de diversidades sexuales y de género.

Por último, la aplicación de la perspectiva de género y el enfoque de diversidades sexo-genéricas abre la posibilidad de cuestionarse la forma en que enseñamos y en que aprendemos, en tanto matriz interpretativa. No basta sólo con incluir mujeres y diversidades, sino que es necesario generar acciones también que permitan una transformación profunda de la cultura universitaria, cambiando el foco de la individualidad a la colectivización y a la comunidad. En tiempos de individualismo, la respuesta debe ser la comunidad.

Referencias

Brito, S., & Ibarra, M. (2023). La justicia feminista al borde del tiempo. Santiago: LOM Ediciones.

Carnevali Rodríguez, R. (junio de 2022). Justicia Restaurativa y sus respuestas frente al conflicto penal. Responsabilidad y reparación. Revista de Derecho (Valdivia), XXXV(1), 3003-322.

Casa América. (2019). Amaranta Gómez Regalado [Transcripción de vídeo]. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=S6H8R2u-9Iw&t=157s

Casas Becerra, L., & Vargas Pavez, M. (2011). La respuesta estatal a la violencia intrafamiliar. Revista de derecho (Valdivia), 133-151.

Casas, L., & Herrera, T. (2012). Protección a la maternidad versus derechos de maternidad para las trabajadoras en Chile: una reseña histórica. Reproductive Health Matters, 58-67.

Chile Cuida. (2025). Plan de Acción de Apoyos y Cuidados 2025-2026.

Chile Cuida. (2025). Primera Política Nacional de Apoyos y Cuidados.

Chile, U. d. (10 de Marzo de 2015). Resolución Nº0192. Aprueba Convenio de Colaboración que indica. Santiago.

Comité de Ministros del Consejo Europeo . (2018). CM/Rec(2018)8 - Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la justicia restaurativa en materia penal (Adoptada por el Comité de Ministros el 3 de octubre de 2018 en la 1326.ª reunión de los Delegados de los Ministros).

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2004). Recomendación general Nº 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a las medidas especiales de carácter temporal. Naciones Unidas.

Coordinación para la Igualdad de Género, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2023). Glosario de las diversidades sexogenéricas LGBTIQ+.

Council of Europe. (2003). Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision-making. Council of Europe.

Corte Interamericana de Derchos Humanos. (24 de febrero de 2012). Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). La Corte Interamericana reconoce la existencia de un derecho humano autónoma al cuidado. San José de Costa Rica: Comunicado de prensa 55/2025.

Crocco Valdivia, M., & Galaz Valderrama, C. (2023). Mujeres en la academia: exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática. Estudios Pedagógicos, 49(2), 439–458.

Curiel, O. (2015). La descolonización desde una propuesta feminista crítica. ACSUR, 11-25.

Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. (2024). Informe Financiero. Proyecto de ley que crea el Sistema nacional de Cuidados. Mensaje Nº 112-372.

Diversxs. (2019). Moviliando a la diversidad. Manual de formación de activistas por los Derechos Humanos y la Diversidad Sexual y de Género. Amnistía Internacional.

Gómez, L. (2022). Docencia e investigación en clave de género: asimetrías en categorías científicas y áreas disciplinares en la Universidad Nacional de Cuyo. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 13(1), 1–20.

González Serrano, A., & Sanabria Moyano, J. (2013). Obligaciones de los Estados parte de la Convención Américana. Saber, Ciencia y Libertad, 8(2), 45-56.

Hernández Ramírez, V. (2007). Colonialidad y poscolonialidad en Europa y América Latina. Apuntes y glosa de un seminario con Santiego Castro-Gómez. Athenea Digital(11), 149-160.

Igareda González, N. (2009). De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado. CEFD Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 141-152.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2021). Guía de buenas prácticas laborales: corresponsabilidad social de los cuidados.

Instituto Nacional de Derechos Humanos. (s.f.). Obtenido de Reuhir el Olvido. Memorias sobre derechos humanos del presente.: https://rehuirelolvido.indh.cl/tema/diversidad-sexual/

Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). INE. Obtenido de II ENUT Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo: https://www.ine.gob.cl/enut

Instituto Nacional de Estadísticas. (2025). II ENUT Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo. Informe Principales Resultados. Santiago de Chile: INE.

León, P. (24 de Marzo de 2019). Radio Univesidad de Chile. Obtenido de Ley Zamudio, una normativa insuficiente para frenar la violencia: https://radio.uchile.cl/2019/03/24/ley-zamudio-una-normativa-insuficiente-para-frenar-la-violencia/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20la%20abogada%20afirm%C3%B3%20sobre,a%20la%20comunidad%E2%80%9D%2C%20agreg%C3%B3.

Memoria Chilena . (s.f.). Obtenido de Protesta homosexual en la Plaza de Armas de Santiago (22 de abril de 1973): https://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-589198.html

Meza Fonseca, E. (2004). Hacia una justicia restaurativa en México. Revista del Instituto de la Judicatura Federal .

Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Doc. A/CONF.177/20/Rev.1). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing .

Naciones Unidas, Consejo Económico y Social. (2002). El concepto y la práctica de la acción afirmativa (E/CN.4/Sub.2/2002/21). Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asamblea General de la ONU, Resolución 34/180. https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw .

Office of the High Commissioner for Human Rights . (29 de 01 de 1992). La violencia contra la mujer. CEDAW. Recomendación General nº19.

Oficina de Género y Sexualidades UMCE. (2025). Oficina de Género y Sexualidades. Memoria 2019-2025. Ñuñoa: UMCE.

ONU Mujeres. (2016). La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en México.

ONU Mujeres. (2018). La igualdad de género.

ONU Mujeres. (2023). Cuidados en Chile. Avanzando hacia un Sistema Integral de Cuidados. Santiago: ONU Mujeres en Chile.

ONU Mujeres. (13 de 08 de 2025). Mujeres y Constitución. Obtenido de http://www.mujeresyconstitucion.cl

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2018). Ley modelo sobre corresponsabilidad social en el cuidado de personas dependientes.

Pazos Morán, M. (2013). Desiguales por ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género. Los Libros de la Catarata.

Poillot, A., & Nuñez Leiva, J. (23 de Agosto de 2021). Agenda Estado de Derecho . Obtenido de A casi 10 años de la Ley Antidiscriminación en Chile: Balance y Deudas: https://agendaestadodederecho.com/a-casi-10-anos-de-la-ley-antidiscriminacion-en-chile-balance-y-deudas/

Romanik Foncea, K. (2014). Evaluación de la legislación sobre protección a la maternidad. Permiso postnatal parental creado por la Ley Nº 20.545. Santiago : Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Sanhueza Díaz, I., Fernández Darraz, J., & Montero Vargas, M. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. Polis. Revista Latinoamericana, 19(57), 1–24.

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (30 de 10 de 2024). Resolución Exenta Nº 007227/2024 Aprueba orientaciones técnicas 2025 del Programa 4 a 7, área Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG). (2024). Orientaciones técnicas de atención inicial a situaciones de violencia de género.

Tribunal Constitucional . (30 de marzo de 2015). Sentencia rol Nº2777-15. Santiago.

Undurraga Valdés, V., & Zúñiga Añazo, Y. (Diciembre de 2024). El proceso constituyente chileno 2021-2022: reflexiones desde el constitucionalismo de género. Revista de Derecho (Valdivia), XXXVII(2), 129-152.

Universidad Central de Chile. (2022). Informe diagnóstico sobre diversidad sexual y de género en la universidad.

Universidad de Chile. (11 de octubre de 2023). Salvador Bello: "Al hablar de las funas podemos hacer pedagogía entorno a la violencia sexual y a nuestra propia sexualidad".

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. (2022). Política de Género UMCE. En igualdad construyendo universidad. Santiago.

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. (2024). InES Género UMCE "Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia". Santiago .

Uribe Echevarría, V. (2008). Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Santiago: Cuaderno de investigación nº35. División de estudios. Dirección del Trabajo.

Vargas Cárdenas, A. (2022). Asesoría Técnica Parlamentaria. Aplicación de ley de cuotas para la representación política de la mujer. Implementación de Ley 20.840 en elecciones 2017 y 2021. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile /BCN.

Wittig, M. (1992). El Pensamiento Heterosexual y Otros Ensayos. Editorial Egales.

Zuñiga Añazco, Y. (2005). Democracia paritaria: de la teoría a la práctica. Revista de Derecho, 18(2), 131-154.

Zuñiga Urbina, F. (2015). Sentencia Rol N°2777-15 del Tribunal Constitucional, sobre requerimiento de insconstitucionalidad del proyecto de reforma electoral (Boletín N°9326-07). Revista de Derecho Público, 82, 375-404.

Normativa nacional

Ley Nº3.186 establece el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años.

Ley N°20.840 que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional.

Ley Nº21.216 que modifica la carta fundamental para permitir la conformación de pactos electorales de independientes y garantizar la paridad de género en las candidaturas y en la integración del órgano constituyente que se conforme para la creación de una nueva Constitución Política de la República.

Ley Nº20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

Ley Nº20.680 Introduce modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados.

Ley Nº21.063 Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos.

Ley Nº21.645 Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Ley Nº19.325 que establece normas sobre procedimiento y sanciones relativos a los actos de violencia intrafamiliar.

Ley Nº19.968 crea los Tribunales de Familia.

Ley Nº20.066 que establece la ley de violencia intrafamiliar.

Ley Nº20.480 que modifica el Código Penal y la Ley Nº 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el "Femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre Parricidio.

Ley Nº21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el acoso el delito de acoso sexual en espacios públicos.

Ley Nº21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Ley Nº21.565 Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

Ley Nº18.575

Ley Nº21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Ley Nº21.675 que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Ley Nº19.617 que modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación.

Ley Nº21.483 que modifica el Código Penal para reforzar la protección penal a la infancia y a otras personas que indica.

Ley Nº20.609 que establece medidas contra la discriminación

Ley Nº21.120 que reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género.

MÁS ***MUJERES***
MEJOR ***CIENCIA***

