

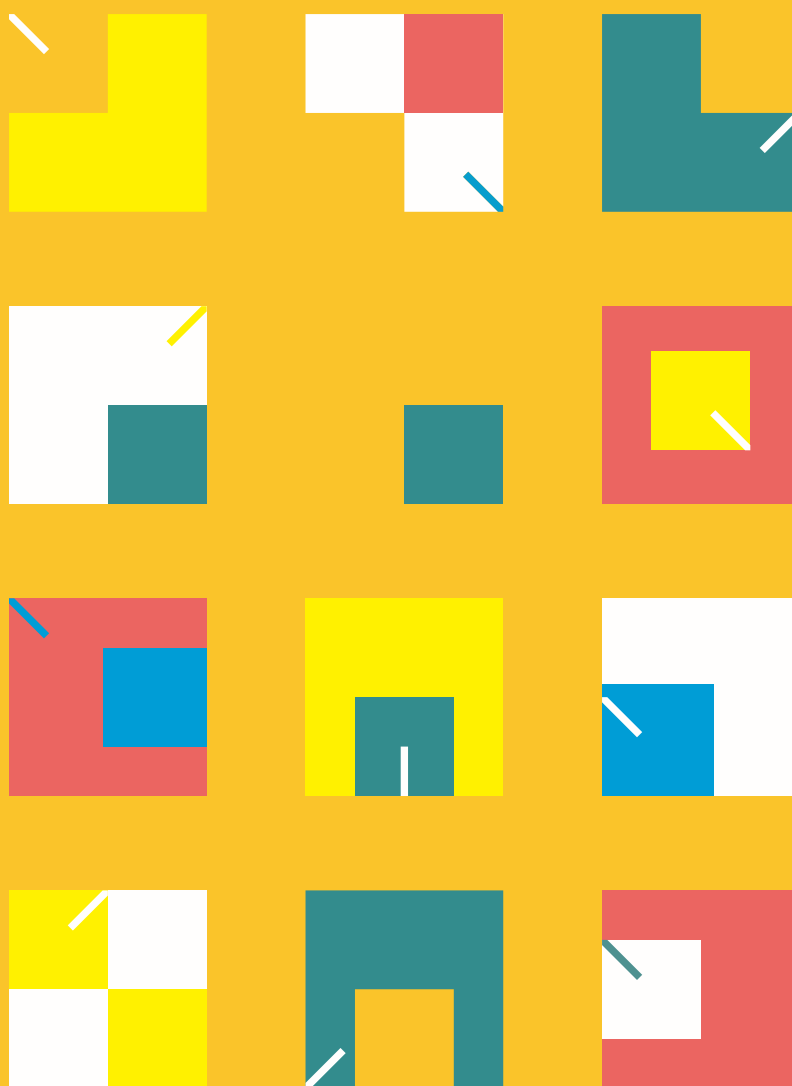


UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

RESUMEN EJECUTIVO

Diagnóstico
sobre
relaciones y
brechas de
género en la
Universidad
de Santiago de
Chile

20/22



Serie Estudios Género,
Diversidad y Equidad



RESUMEN EJECUTIVO

Serie
Estudios
Género,
Diversidad
y Equidad

Diagnóstico sobre relaciones y brechas de género en la Universidad de Santiago de Chile

La información aquí presentada corresponde a los resultados del *Diagnóstico de relaciones y brechas de género de la USACH*, realizado el año 2021, en base a información generada o analizada por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Los antecedentes expuestos en este documento son resultado de la implementación de estrategias de investigación social cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevistas y mesas de conversación) y del análisis de información secundaria disponible en la institución (indicadores de género).



Diagnóstico sobre relaciones y brechas de género en la Universidad de Santiago de Chile
2022 Resumen Ejecutivo

Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Prorrectoría

Avenida Víctor Jara 3555

Estación Central / Santiago de Chile

Tel + 56 2 2 7183720

direccion.genero@usach.cl

Dirección / Karin Baeza Vásquez

Generación de contenidos y elaboración diagnóstico / Debora Jana Aguirre

Levantamiento indicadores institucionales / Nicole Droguett Sarmiento, Rodrigo Orellana González, Carlos Vera Escobar y Carola Romero Vargas

Edición / Karin Baeza Vásquez y Mónica Maureira Martínez

Diseño y realización gráfica / Carlos Ríos Hidalgo

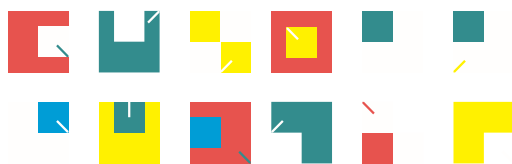


**Atribución/Reconocimiento-NoComercial 4.0
Internacional**

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.

Para citar este documento: Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2021). *Diagnóstico sobre relaciones y brechas de género en la Universidad de Santiago de Chile*: Universidad de Santiago de Chile. Serie Estudios sobre Género, Diversidad y Equidad.

Disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/>



Otras publicaciones de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad



Política de Igualdad de Género y Diversidad
Serie Estudios *Género, Diversidad y Equidad* (ISSN 2735-6779)



Glosario feminista abreviado



Guía para el abordaje de la violencia de y discriminación por motivos de género: ¿Cómo acoger a una persona?



Evaluación funcionamiento del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile

Serie Estudios *Género, Diversidad y Equidad* (ISSN 2735-6779)



Guía para una Docencia Universitaria con Enfoque de Género



“Yo creo que **lograr una cultura** en la que el estudiante pueda salir **diciendo** que **efectivamente** de acá ya **aprendí** con todas estas buenas prácticas (...).

Sale en **mi perfil de egreso** tengo inclusión, **promuevo la equidad de género** y realmente me siento una persona que **efectivamente estoy conviviendo** con estos nuevos códigos”.

(Funcionario)

“Cualquier cosa *orientada al género*, **no debe asumir el género de las personas**

porque eso es como lo que tiene tal vez la **TRANSICIÓN**, hay *personas que ya han transicionado*, algunos que *están* en el **proceso**, otros que **no lo saben** y lo van a **descubrir** durante la universidad”.

(Estudiante trans)

“Este diagnóstico **es necesario** porque mucha gente todavía **no toma CONSCIENCIA** que esto es un tema que pasa en nuestra universidad, en nuestro alrededor y **hace falta hacer visible** esas brechas”.

(Académica)

“¿Por qué los **no** hombres **no** hablan de estos **temas**? porque en general somos todos ignorantes,

nunca nos ha pasado nada, nunca nos hemos sentido DISCRIMINADOS.

NUNCA hemos tenido ningún **problema**, todo ha sido **perfecto** y como **NO** vemos problemas, tampoco lo entendemos”.

(Académico)

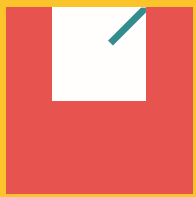
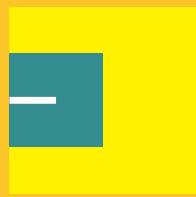
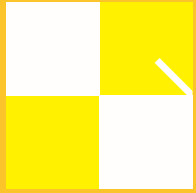
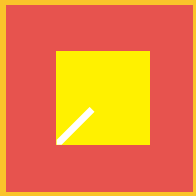
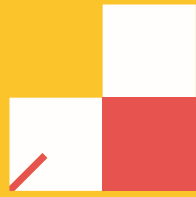
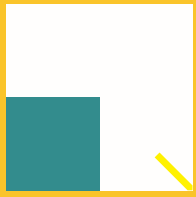
“A mí nunca nadie me había invitado a **participar en un CONVERSATORIO** ni de **VIOLENCIA DE GÉNERO** ni de **equidad ni de diversidad**

Es muy importante **dar nuestra opinión desde la vivencia y la práctica** en la Usach,

porque si esto se hace **entre cuatro paredes** se hace entre gente que

NO ve la realidad”.

(Estudiante mujer postgrado)



PRESENTACIÓN





La Universidad de Santiago de Chile, institución pública, laica y comprometida con las transformaciones sociales y culturales del país, ha sido una de las universidades pioneras en abordar las temáticas de igualdad de género. Hemos incorporado como un eje transversal del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020- 2030, la inclusión e igualdad de género, comprometiendo el cumplimiento de objetivos para su avance en el corto, mediano y largo plazo.

De la misma forma, hemos incorporado la temática en la actualización el Estatuto Orgánico Universitario, herramienta rectora que asume el principio de igualdad y no discriminación, impulsa políticas e instrumentos con un enfoque de derechos humanos, inclusivo, no discriminatorio y promueve la utilización de un lenguaje no sexista. Como parte de este proceso de profundización democrática, el Estatuto consigna la paridad de género para los órganos colegiados, propendiendo a fortalecer la representatividad de las mujeres en espacios clave de toma de decisiones.

El trabajo universitario realizado durante estos años también ha promovido y fortalecido una institucionalidad que favorece la implementación de estrategias y acciones para asegurar un trato igualitario entre hombres, mujeres y diversidades sexuales, así como un ambiente universitario libre de violencia y discriminación. En esta misma línea, hemos elaborado y mejorado las normativas para la regulación y erradicación de la VG, el respeto a las identidades con la utilización del nombre social, el lenguaje no sexista en títulos, entre otras.

Es en este contexto de reconocimiento de importantes avances y desafíos que la Universidad entrega a la comunidad el Resumen Ejecutivo del Diagnóstico sobre relaciones y brechas de género. Conducido por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, este material traduce el esfuerzo colectivo por continuar conociendo las experiencias y realidades de quienes integran

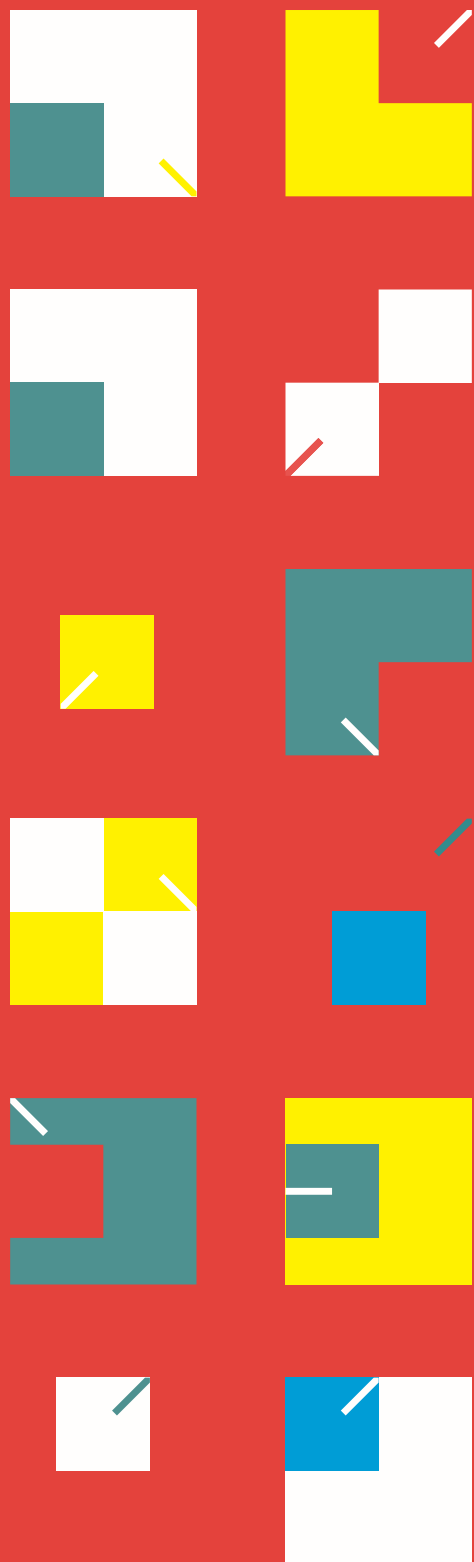
nuestra comunidad e identificar los desafíos de nuestro quehacer institucional en materia de igualdad y equidad de género.

Para su elaboración se ha contado con las reflexiones y opiniones del cuerpo académico, profesorado por hora, estudiantes de pregrado y postgrado, y funcionariado. Las diversas identidades de género también se han expresado en el documento que aquí presentamos. En efecto, el texto releva las voces de nuestra comunidad para conocer los avances logrados en los últimos años y hacer visibles también aquellos aspectos en los que debemos enfatizar para seguir construyendo una universidad donde primen relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria, transversalizando el enfoque de género en las áreas misionales, para asegurar la igualdad sustantiva entre quienes trabajan y estudian en esta institución, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y violencia de género, y consolidando un sello de igualdad en la formación académica.

Cabe señalar que los hallazgos del diagnóstico son uno de los insumos más importantes para la construcción de la Política de Igualdad de Género y Diversidad, hoja de ruta que condensa las necesidades y desafíos de la Universidad y sus integrantes. Nuestra Política, anclada en los principios de Protección de los derechos humanos, Igualdad y no discriminación y Vida universitaria libre de violencia de género, contempla 12 líneas estratégicas que, en su conjunto, son ámbitos de trabajo prioritarios para la Universidad de Santiago de Chile.

Invitamos a la comunidad a revisar la información contenida en este documento y reflexionar a partir de sus resultados, entendiéndolo como una herramienta que fotografía el actual momento histórico de la Universidad, actualizable en el futuro, cuyo propósito es permitirnos superar brechas y desigualdades, construyendo una mejor universidad.





INTRODUCCIÓN





Durante el 2021 se realizó el Diagnóstico de relaciones y brechas de género de la USACH, cuyo objetivo principal fue indagar en las relaciones y asimetrías de género entre integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes de pregrado y postgrado, académicos/as, funcionarios/as, profesores/as con jornada parcial y egresados/as).

El estudio profundizó en la existencia de brechas, desigualdades, inequidades y discriminaciones basadas en el género. Identificó avances y mejoras en la cultura institucional, profundizando en principios y ejes que dieron origen a la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile. Asimismo, generó un panorama estadístico institucional sobre las relaciones de género (brechas y avances) que permitirá el seguimiento de estos parámetros en el futuro.

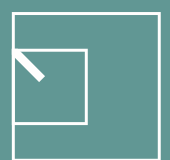
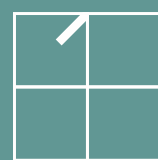
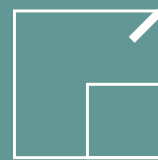
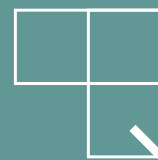
A nivel metodológico, el diagnóstico contempló tres fases o estrategias de levantamiento, generación y análisis de información:

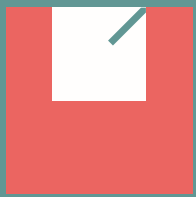
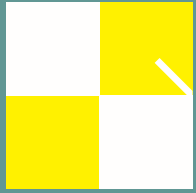
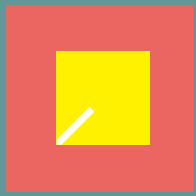
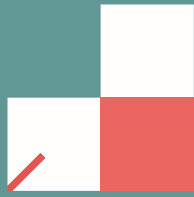
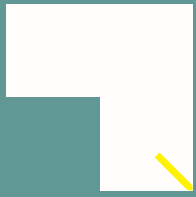
- **Panorama general** de indicadores de género disponibles a nivel institucional. Para ello, y en conjunto con el Departamento de Estudios, se generó una batería de indicadores para las diversas áreas de interés de la universidad: pregrado, postgrado, investigación, vida funcionaria y vida académica.

- **Fase cualitativa** en base a entrevistas y mesas de conversación con los distintos grupos que componen la Usach. A través de ella, se logró identificar las actuales brechas de género de la universidad, sus principales avances y los elementos más relevantes que debe contener una Política de Igualdad de Género y Diversidad.

- **Fase cuantitativa** en base a implementación de una encuesta para toda la comunidad, en la que se buscó conocer la opinión acerca de las brechas y desigualdades de género en la Usach, ámbitos más relevantes en el esfuerzo institucional por erradicar toda forma de discriminación, así como una valoración de los principales aspectos de la Política propuesta para la universidad.







INDICADORES DE GÉNERO





Para contar con un panorama general del estado de la igualdad de género en la Usach, se seleccionaron indicadores para identificar las desigualdades entre los géneros en el espacio universitario. Asimismo, se recopilaron y analizaron indicadores a los cuales se les integró una perspectiva temporal (2015 al 2020, en tanto existe información disponible para ese período), con el objetivo de identificar puntos críticos y áreas de mejora en distintos ámbitos e interés. Esta decisión respondía también a la necesidad de evidenciar tendencias en las relaciones entre los géneros y que no mantuviese una mirada parcial de los años 2019 y 2020 marcados por la pandemia a nivel mundial.

Los indicadores han sido elaborados en base a la información entregada por el Departamento de Estudios de la Usach, de acuerdo a datos institucionales reportados al Servicio de Información de Educación Superior (SIES) con cierre a diciembre 2020.

En términos generales, los indicadores de género analizados evidencian la existencia y persistencia de brechas de género que representan un desafío para la institucionalidad: alta presencia de hombres en las matrículas de pregrado, en los grupos de académicos, funcionariado y estudiantado (tanto en pregrado como postgrado).

En los **cargos de “Directivo superior”** para el año 2020, las mujeres tienen una representación media del 25%-30% mientras que en cargos de “Jefatura superior” ese valor es de 55%-60%.

La **matrícula total de pregrado** es mayoritariamente masculina para todos los años considerados (2015-2020), con valores cercanos al 55%-60% de hombres. Esto se observa de igual manera en el análisis de la matrícula de 1^{er} año para los mismos años considerados. Las facultades que cuentan con mayor matrícula femenina (sobre el 60%) son Humanidades (69%) y Ciencias Médicas (68%).

Según el **tipo de acceso a la universidad** (2015-2020), se evidencia un mayor acceso de hombres por vía Prueba de Selección Universitaria (PSU). Hay una interesante tendencia en las mujeres que ingresan a la universidad a través de programas como PACE, Ranking 850, Educadores líderes y Cupo Pueblos Indígenas.

En relación al **cupo directo de Mujeres en Ciencia y Tecnología**, se observa un aumento de las matrículas entre el año 2021 (10 matrículas) y 2022 (27 matrículas).

En los **programas de postgrado** (período 2018-2020), tanto magíster académico y profesional como doctorado, la matrícula de 1^{er} año y total se muestra masculinizada (mayor presencia de hombres) en todas las áreas del conocimiento, con excepción del área de Educación en que para todos los años considerados hay una mayor matrícula femenina.



Con relación a **indicadores de investigación** se obtiene que para el indicador tasa de producción promedio de publicaciones (*papers*) de académicas y académicos (2017-2021): las académicas producen, como media, 1,04 *paper/académica*, en un valor que es inferior a la productividad de los académicos (1.6). Este indicador medio varía ostensiblemente por facultad: mientras que en Química y Biología las docentes alcanzan el nivel más alto de productividad, con una tasa de 2,3 *paper/académica*, en la facultad de Administración y Economía es de 0,22 *paper/académica*. Solo en la Facultad Tecnológica las académicas logran un nivel de productividad superior a la de los académicos, con una tasa de cercana a 2 *paper/académica*, mientras que la de los académicos es 1.

Con relación al porcentaje de académicas jerarquizadas que publican respecto del total de académicas jerarquizadas en cada facultad, se obtienen los siguientes valores: Química y Biología (74%), Tecnológica (45%), Ingeniería (30%), Humanidades (22%), Ciencias Médicas (19%), Administración y Economía (17%) y Ciencia (16%).

Un análisis del porcentaje de académicas jerarquizadas para el periodo propuesto (2017-2021) evidencia que, en buena parte de las facultades, las mujeres reducen su productividad el año 2021 en contexto de pandemia. Tal como se analiza en los resultados de la fase cualitativa, la vinculación histórica a los cuidados, la maternidad y cuidado de hijos/as afecta los tiempos de investigación de las mujeres, de escritura y de inserción efectiva en la comunidad científica, redundando en un momento particular de descenso en la productividad, aun cuando hay diferencias según las facultades.

Las patentes concedidas por sexo en el período 2015-2020 se distribuyen de la siguiente manera: las mujeres tienen un promedio de 13,6 patentes y los hombres un 21 (valores no ponderados por sexo).

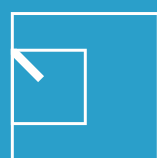
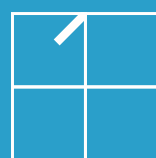
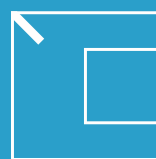
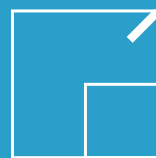
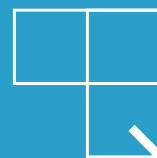
Para proyectos externos a la USACH (período 2015-2020): hay un 28% de mujeres académicas que asumen como investigadoras principales de un total de 702 proyectos científicos externos adjudicados a la USACH, mientras un 72% de hombres ejerce ese mismo rol para el mismo período considerado. Con relación a la participación de mujeres y hombres como coinvestigadores de proyectos de investigación externos adjudicados (305 proyectos): 28% de mujeres y un 72% de hombres ejercen ese rol.

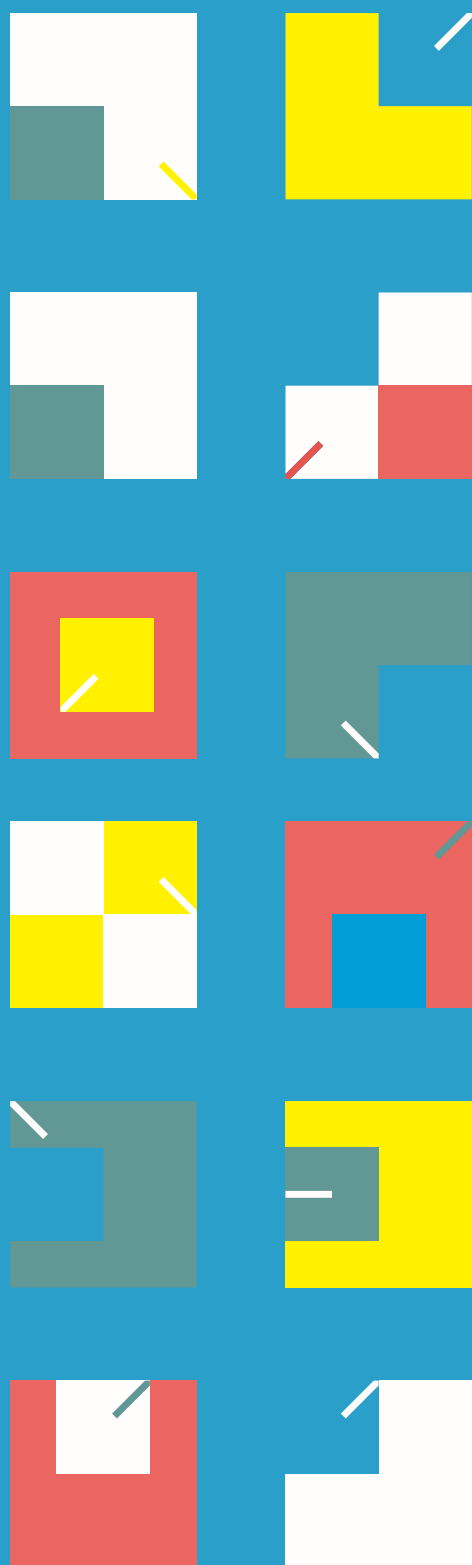
Para proyectos internos de la USACH (período 2015-2020): 29% de mujeres son investigadoras principales y un 71% de hombres, de un total de 622 proyectos. Como coinvestigadoras, para el mismo periodo, hay un 30% de mujeres y 70% de hombres, de un total de 365 proyectos internos.

Sobre **servicios de sala cuna y jardín infantil**: tanto el estudiantado como mundo académico y funcionariado acceden a estos servicios. Hay, no obstante, una mayor presencia de las mujeres en el uso, siendo exclusivo en el caso de acceso a sala cuna para el estamento académico y funcionariado.

En materia de **sensibilización y formación de la comunidad** universitaria para promover la transversalización del enfoque de género, las cifras reportan: 822 personas sensibilizadas en igualdad y prevención de la violencia de género, 141 personas capacitadas en temáticas de igualdad de género y 1.350 personas formadas en cursos con perspectiva de género, para el periodo 2020-2021.

En relación a **denuncias en el marco del Protocolo** de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago: hay un total de 97 denuncias para el periodo 2017-2020 (6 denuncias año 2017, 43 denuncias año 2018, 31 denuncias año 2019 y 17 denuncias año 2021).





**DISCURSOS
EN TORNO A
RELACIONES Y
BRECHAS DE
GÉNERO EN LA
COMUNIDAD
UNIVERSITARIA**



FASE CUALITATIVA



Para profundizar en las relaciones y brechas de género al interior de la comunidad universitaria, se utilizó una estrategia metodológica cualitativa que permitió indagar en las experiencias de la comunidad y en los sentidos y significados en torno a las brechas de género y los desafíos para una institución universitaria como la USACH. Para ello, se utilizaron dos técnicas conversacionales: la entrevista semiestructurada y los grupos focales (o mesas de conversación), ambas aplicadas de forma *online*, dado el contexto de pandemia del año 2021.

Se invitó a que las personas que estuviesen interesadas en participar lo hicieran bajo dos criterios principales (con sus correspondientes categorías de respuesta):

- Grupo al que pertenecen: estamento académico y funcionario, estudiantado de pregrado y postgrado, profesores/as horas y egresados/as.

- Género con el que se identifican: femenino, masculino, no binario, trans, otro, prefiero no decirlo.

Para la implementación de las técnicas conversacionales, se definieron tres grandes temas que, articulados en una pauta o guion elaborado *ad hoc*, permitieron profundizar 1) existencia y concentración de brechas de género; 2) principales avances en materia de igualdad de género en la USACH; y 3) elementos que debe contener una Política de Igualdad de Género y Diversidad en la USACH.

Se realizaron 16 entrevistas y 11 mesas de conversación (con 66 participantes de todos los grupos de la comunidad universitaria). Se contó con una alta participación **(43) de mujeres**, principalmente funcionarias, académicas y profesoras hora; una menor participación **(4) de la comunidad no binaria y trans**, donde destaca una mayor presencia de estudiantes; y una participación relativa de **hombres (19)**

con preferencia espontánea por participar de estrategias individuales de conversación, mas no en instancias grupales.

Con relación a los **resultados generales**, se evidencia una experiencia compartida entre los grupos de personas que reflexionan sobre brechas y avances en el espacio universitario, donde el centro del debate se articula entre la necesidad de una integración igualitaria y efectiva -especialmente para mujeres y comunidad trans y no binaria- y la redefinición de lógicas hegemónicas que predominan al interior de la universidad, marcadas especialmente por códigos masculinos. La Usach es mirada como una institución enraizada en una matriz tradicional, conservadora e “ingenieril”. Es percibida como una universidad “eminente-mente masculina”.

Si bien la universidad es observada como un espacio de tensiones y conflictos, también lo es como un espacio con capacidad transformadora y de erradicación de las desigualdades y discriminaciones por razones de género. La comunidad, en este sentido, gravita en torno a la potencialidad de la Universidad para resolver de forma gradual las brechas y profundizar en los avances realizados a la fecha. En tal sentido, la Política de Igualdad de Género y Diversidad se constituye como un herramienta relevante, transversal e imprescindible en la definición de los principios y estrategias sobre las cuales la comunidad debe actuar para lograr tales desafíos.

Es común en los discursos también el cuestionamiento a las condiciones materiales y simbólicas que limitan la trayectoria de mujeres y el insuficiente reconocimiento de la diversidad y las disidencias sexuales. Hay, por otra parte, una positiva valoración del rol del estudiantado en las transformaciones experimentadas en la USACH, la existencia y gradual consolidación de una institucionalidad de género y la elaboración de una Política de Género y Diversidad.

Sobre la elaboración e implementación de una Política de Género y Diversidad se señala que:

- La necesidad de una integración igualitaria y efectiva de mujeres y comunidad trans y no binaria, hace imperativa la urgencia de profundizar los avances realizados. En ese contexto, la Política emerge como una herramienta imprescindible para definir estrategias institucionales y marcos de actuación.

- Se requiere de una política integrativa, que sea capaz de promover, proteger y garantizar en el espacio universitario los derechos humanos y las libertades fundamentales de la comunidad en su conjunto.

- Debe ser una Política representativa de toda la comunidad universitaria y ser capaz de transversalizar el enfoque de género con miras a reducir las brechas de distinto tipo existentes, así como también las discriminaciones y/o actos de violencia por razones de género. Para ello, la Política debe encarnarse en los procesos estratégicos universitarios, a saber, permea los procesos formativos, sobre todo de pregrado, pero también en el postgrado; integrarse en la investigación, generación y transmisión de conocimiento con perspectiva de género y sobre estudios feministas y de género; enraizarse en los procesos de gestión institucional, tanto en lo normativo como en lo orgánico; estar presente en la vinculación con el medio, la creación artística deportiva y cultural que genera la Universidad.

- Por último, se espera que la Política resguarde y consolide el principio de igualdad y no discriminación, velando por una vida libre de violencia de género en la comunidad universitaria.

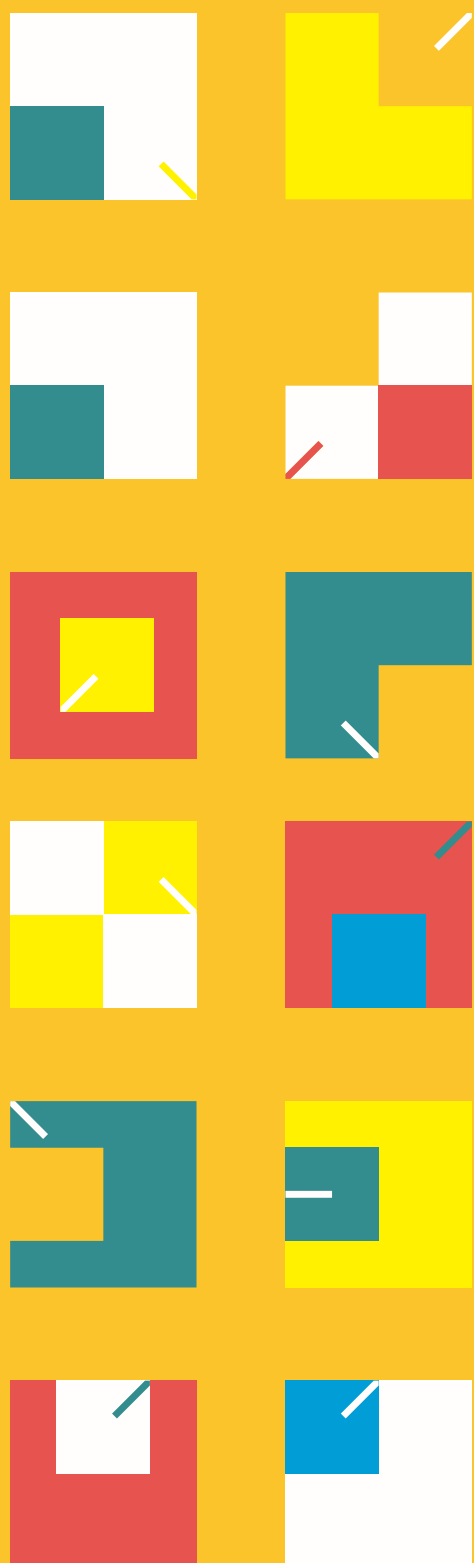
A modo general, por género:

- Para las mujeres, los asuntos y problemáticas de género están referidos primordial -aunque no exclusivamente- al limitado desarrollo de la trayectoria profesional e investigativa por asuntos ligados a la maternidad y a las tareas

de cuidado, al aún insuficiente acceso a puestos de liderazgo y a la persistencia de prácticas de violencia sexista y discriminaciones, las que, en distintas escalas (estudiantil, funcionaria, académica e investigativa) dificultan el relacionamiento cotidiano.

- Para los grupos trans y no binarios, los problemas identificados están referidos a la incapacidad institucional y de la comunidad en su totalidad de lograr su integración de manera efectiva a la vida universitaria.

- Para los hombres, los problemas de género están referidos a las dificultades de las mujeres para articular de forma armoniosa el desarrollo laboral y académico con la maternidad y cuidados en cuanto roles asignados históricamente por un sistema excluyente como es el patriarcal.



**ENCUESTA
SOBRE BRECHAS
Y AVANCES
EN MATERIA
DE IGUALDAD
DE GÉNERO Y
VALORACIÓN
DE LA POLÍTICA
DE IGUALDAD
DE GÉNERO Y
DIVERSIDAD
USACH**



FASE CUANTITATIVA



Durante el mes de octubre 2021 se implementó una encuesta en formato *online* en la que se invitó a participar al conjunto de la comunidad universitaria: mundo académico y funcionario, estudiantado de pregrado y postgrado y egresados/as. El objetivo de esta encuesta era, por una parte, profundizar en las percepciones sobre brechas y avances de género en la USACH y, por otra, evaluar los principios fundantes y las líneas estratégicas propuestas para la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad. **Se obtuvieron 2.297 encuestas** respondidas de forma completa.

Del total de personas que respondieron la encuesta, se observa una alta participación de aquellas identificadas con el género femenino (55,25%) y del estudiantado de pregrado (50,9%). Se contó con participación de todas las facultades.

Con relación a los resultados agregados, se indagó en las ideas que los distintos grupos asocian de forma espontánea al concepto “género”. El análisis evidencia que la comunidad universitaria se representa el género como una construcción social, identidad y búsqueda de la igualdad. Ello da cuenta de un proceso claro y transversal de deconstrucción de las categorías masculino y femenino y, por tanto, la posibilidad de transformar la realidad y los roles que se ha asignado históricamente a hombres y mujeres, no asociándolos a hechos naturales o biológicos.

Con relación a la percepción de la comunidad universitaria encuestada sobre la existencia de desigualdades de género en la USACH, se evidencia que un 63% de personas considera que la desigualdad existe y está distribuida de manera diferente según el estamento que se evalúe. Se percibe que las mayores desigualdades ocurren dentro del estamento académico (45%), seguido por un valor bastante menor, en el caso del estudiantado (26%).

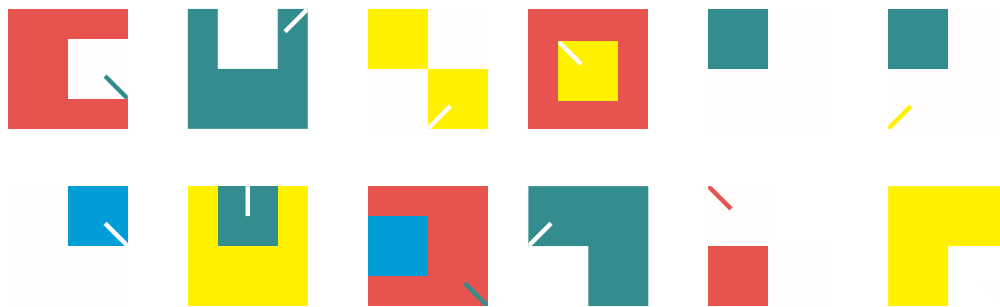
Los ámbitos donde se percibe que la USACH ha realizado mayores avances en materia de igualdad de género son: la existencia del Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, de Violencia y otras Conductas Discriminatorias (84%) y la institucionalidad de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (45%). Le siguen la Normativa de Identidad de Género (34%), la incorporación de la variable de género en títulos y grados (19%) y las capacitaciones e iniciativas de sensibilización (18%).

El 80% de la comunidad encuestada considera que contar con una Política de Igualdad de Género y Diversidad es de mucha relevancia. Esto ocurre porque es percibida como herramienta que permitirá reducir las desigualdades de género en la comunidad universitaria (55%) y erradicar la violencia hacia la diversidad sexual (50%) y hacia las mujeres (45%) en la USACH.

Con relación a los **principios fundantes (4)** que articulan la propuesta de la Política de Igualdad de Género y Diversidad, se advierte una muy alta valoración de todos los principios propuestos, con porcentajes que están por sobre el 92%. La mayor valoración la alcanza el *principio de igualdad y no discriminación (95%)*.

Con relación a los **lineamientos estratégicos** que articulan la propuesta de la Política de Igualdad de Género y Diversidad, se observa también una muy alta valoración, con porcentajes que están por sobre el 79% para cada uno. Al interior de estas aprobaciones mayoritarias, el lineamiento que concita mayor consenso está relacionado con la *profundización de mecanismos/acción de prevención, sanción y reparación en el marco del Protocolo de violencia y discriminación de género (94%)*. Por su parte, el principio con menor valor (79%) es el de la *obligatoriedad, en el mediano plazo, de la paridad en todos los concursos que se realicen (para puestos académicos y funcionarios y en comités de evaluación)*.





La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile nace el 2018 y es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión universitaria.

Depende orgánicamente de Prorectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en las siguientes áreas: **prevención de la discriminación y violencia de género y promoción de buenas prácticas, acompañamiento psicojurídico, institucionalidad de género, estudios, comunicaciones y ambiente físico.**



direccion.genero@usach.cl



<https://direcciondegenero.usach.cl/>



[DirecciongeneroUsach](https://www.facebook.com/DirecciongeneroUsach)



[@GeneroUsach](https://twitter.com/GeneroUsach)



[@direcciongenerousach](https://www.instagram.com/direcciongenerousach)





UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

