

LA CARA VISIBLE DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS: UN ESTUDIO SOBRE EL USO DE LAS PÁGINAS WEB DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO¹

Rocío Ferrada² , Elisabeth Simbürger³ 

RESUMEN

Los sitios web de las universidades son medios privilegiados para informar sobre el quehacer de la institución en todos sus ámbitos. En el contexto de la implementación de la Ley 21.369, que regula la incorporación del género y el manejo de la violencia de género en las universidades, surge la pregunta acerca de qué ha sido de la integración de esta materia en dichos sitios. A partir de los trabajos teóricos de Sara Ahmed acerca del uso del género en las universidades, este estudio investiga el uso de las páginas web de género en las unidades de género de las 10 universidades de la Región de Valparaíso. En cada universidad se examina el acceso a la página web de la unidad de género, su usabilidad, los recursos disponibles y los medios a través de los cuales se hacen las denuncias. Los resultados muestran que todas las universidades cuentan con sitios dedicados a temas de género y procesamiento de la violencia de género, pero con disparidad en la información disponible, dificultades de acceso e información sobre la denuncia y su procesamiento. Se concluye su bajo aporte en informar y orientar la acción de personas interesadas en género, violencia de género y su denuncia, subutilizando —o usando mal, al decir de Ahmed— este recurso virtual que es clave en las actuales sociedades altamente informatizadas.

Conceptos clave: unidades de género, educación superior, análisis de páginas web, Ley 21.639, el uso del género, Sara Ahmed.

THE VISIBLE FACE OF GENDER EQUITY OFFICES IN CHILEAN UNIVERSITIES: A STUDY ON THE USE OF GENDER EQUITY OFFICE WEBSITES IN THE VALPARAÍSO REGION

ABSTRACT

University websites are pivotal platforms to inform about the activities of the institution across all its spheres. With the enactment of Law 21,369, which regulates gender inclusion and addresses gender-based violence in universities, the question arises regarding the integration of these matters on such websites. Drawing on Sara Ahmed's theoretical work on the use of gender

1 Agradecemos el financiamiento de ANID para realizar esta investigación del proyecto Anillos ATE220051.

2 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Contacto: rocio.ferrada@pucv.cl

3 Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Contacto: elisabeth.simbuerger@uv.cl

in universities, this study investigates the use of gender websites within gender equity offices across the 10 universities in the Valparaíso region. Each university's access to the gender equity office's website, its usability, the available resources, and the means for reporting incidents are examined. The findings reveal that, while all universities have dedicated websites addressing gender issues and the handling of gender-based violence, there is significant disparity in available information, accessibility challenges, and information regarding reporting an abuse and its processing. It is concluded that universities' websites should be considerably improved in order to facilitate access to relevant information on gender-based violence for students and academics on gender violence.

Key concepts: equal opportunities offices, higher education, webpage analysis, Law 21,639, the use of gender, Sara Ahmed

I. Introducción

Uno de los grandes logros del movimiento feminista estudiantil chileno de 2018 fue la implementación de protocolos contra el acoso sexual y unidades de género en las universidades (Hiner y López, 2021; Muñoz, Follegati y Jackson, 2018; Zerán, 2018). Según los datos del Ministerio de Educación de 2022, Chile cuenta con un total de 41 universidades acreditadas públicas y privadas, de las cuales 30 pertenecen al CRUCH (Consejo de Rectores de Universidades Chilenas). En 2021, 29 de las 30 universidades del CRUCH ya contaban con una unidad de género o una dirección de género (Gaba, 2023, p. 190). El éxito de las demandas levantadas por el movimiento puede verse en la implementación de oficinas de igualdad de oportunidades, comisiones contra el acoso y la violencia sexual, y en los protocolos de acoso sexual (Guizardi et al., 2023; Dinamarca y Trujillo, 2021).

Su culminación en Chile se logró con la Ley 21.369, que regula el acoso, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Además, desde fines de 2023 nuevas exigencias de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) establecen al género dentro de los requisitos para la acreditación universitaria. De este modo, la CNA asegura el cumplimiento de la Ley 21.639 (CNA, 2023).

Pese a estos avances, varios trabajos identifican una serie de desafíos en materia del tratamiento institucional de las denuncias de violencia de género en las universidades. Raquel Flores-Bernal (2019) advierte sobre la importancia de mejorar los canales de denuncia, que seguirían operando bajo concepciones y supuestos tradicionales de las relaciones de género, sin entender la complejidad y alcance de este tipo de violencia. En línea similar, Alvarado, Rivera y Suazo (2022) examinan los protocolos de distintas universidades, destacando que ellos varían en términos de las competencias de protección a las víctimas, acotado a los límites físicos de las instalaciones universitarias o abarcando espacios ajenos a estas dependencias. Mandiola, Ríos y Eridani (2022) acusan además la excesiva burocratización y lentitud en el funcionamiento de estos protocolos, atribuyendo a esto el desincentivo a la denuncia, la desprotección de las víctimas y

conflictos en las relaciones al interior de la comunidad universitaria. La presencia de “funas” —llamadas públicas y/o actos de vergüenza pública— en las universidades chilenas durante los últimos años, en relación con casos de acoso sexual (Hiner y López, 2021; Vera, 2022), sería, en este sentido, reveladora de la brecha entre lo que las instituciones aspiran a resolver a través de sus canales y procedimientos de quejas y la realidad de cómo se procesan dichas quejas.

El uso del género en las universidades

Esta mirada crítica acerca de la manera cómo se incorpora el género se observa también en los trabajos realizados por Sara Ahmed en las universidades del Reino Unido (2021). Practicando un verdadero análisis fenomenológico feminista de cómo se procesan las denuncias, la autora muestra la brecha que habría entre las promesas de las universidades de resolver las quejas a través de canales institucionalizados y su resolución. Ahmed trabaja con testimonios orales y escritos de estudiantes y académicos que presentaron formalmente denuncias ante universidades en relación con el acoso sexual y las condiciones laborales, mostrando que presentar denuncias y procesarlas es mucho trabajo para las víctimas. Además, las denuncias rara vez se resuelven de manera satisfactoria y los procedimientos de denuncia dejan a las víctimas más expuestas y revictimizadas dentro de la burocracia y las estructuras de poder de las universidades (Ahmed, 2021). Una brecha existiría, entonces, entre lo que se declara como intención y lo que realmente se hace, pues hay un modo como las universidades “usan el género” (2021). Los trabajadores y sujetos reivindicados, dice Ahmed, trabajarían en esta brecha y sabrían utilizarla a su favor para denunciar lo que falta por hacer o lo que se hace mal (Ahmed, 2020, p. 205). También los análisis críticos académicos como los que hemos venido revisando se ubican en dicho espacio, evaluando la distancia entre lo comprometido por las instituciones y sus efectos concretos de cambio sobre ellas mismas.

Estos trabajos críticos acerca del modo como se ha implementado la agenda de género en las universidades no han considerado, sin embargo, y mucho menos analizado, un aspecto

también expresivo e importante de este proceso, a saber, la presentación virtual de la unidad de género de las universidades y los recursos que estos sitios ofrecen. Si bien Sara Ahmed no analizó las páginas web de las universidades para ver el uso del género en estos espacios, su trabajo acerca del uso del género en estas instituciones se presta para ser utilizado como enfoque teórico para nuestros fines.

El uso de las páginas web en las unidades de género

En la época digital, las páginas web son el primer contacto de las personas con la institución. En el plano internacional, las universidades han empezado a dar un énfasis mayor a la presentación de sus sitios web institucionales, pensando sobre todo en la importancia de este aspecto para los estudiantes al momento de elegir la universidad en la cual estudiar (Schimmel, Motley et al., 2010). Su creciente uso trae consigo la aplicación de modelos para evaluar la calidad de estos sitios, contemplando criterios como el aspecto, contenido del material que disponen al público y, desde un enfoque inclusivo, la accesibilidad a *todos* que estos sitios permiten (Kimmons, 2017; Acosta y Luján-Mora, 2017).

Diagnósticos de género de distintas universidades han constatado el desconocimiento de la comunidad universitaria sobre cómo hacer una denuncia, lo cual es grave, pues inhibe la denuncia (Lizama-Lefno y Hurtado Quiñones, 2019). En su artículo 3º, la Ley 21.639 menciona la necesidad de “contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior”. Informar a la comunidad universitaria se establece en esta ley como un deber de las instituciones. En efecto, entre los argumentos utilizados en la discusión de la ley estuvo el de la enorme carencia de conocimiento de los estudiantes de educación superior respecto de sus derechos (Castillo Cárdenas y Morales Trapp, 2017) y de las medidas y procesos de sanción de la violencia de las universidades. Así, el espíritu de la ley 21.369 busca no solo regular y sancionar las situaciones de violencia de género al interior de las instituciones de educación superior (IES), sino más ampliamente avanzar en una cultura que informe sobre los derechos

de las personas en estas materias⁴. Es ese horizonte el que debiera orientar el accionar de las unidades de género, incluida la información que en sus sitios web disponen para la comunidad y para el público general. Dicho de otro modo, estos sitios debieran intentar proveer información de calidad, facilitar el acceso a ella y hacerlo de modo más inclusivo posible.

Si bien hay estudios que revisan la sección virtual de género de los sitios webs de las universidades (Varela Guinot, 2020; Alvarado, Rivera y Suazo, 2022), ellos no los analizan de forma exhaustiva, sino que dan un tratamiento relativamente menor dentro del conjunto de otras fuentes analizadas. Las páginas web de las unidades de género de las universidades son, entonces, un tema olvidado o no considerado lo suficiente como un tema en sí mismo, indicativo de la importancia que las instituciones adscriben a las unidades de género. Su acceso, diseño y buen o mal funcionamiento podría leerse en este sentido. Si asumimos, además, no solo el valor que en el actual contexto de mercado y rendición de cuentas se le asigna a la información pública que proveen las organizaciones (Zapata y Fleet, 2012), sino incluso a la obligatoriedad de informar al mercado (la transparencia es un requisito) que establece la política de educación superior (Ley 21.091, arts. 2° y 14°), entonces podemos entender la importancia de examinar estos sitios.

En las últimas dos décadas se han levantado distintos modelos de análisis de sitios web (Jiménez Carreira y Álvarez Marcos, 2018), todos apuntando a la importancia de considerar una amplia gama de criterios de evaluación, entre ellos los propios de la web 2.0, como son la hipertextualidad, multimedialidad e interactividad, en la medida en que se entiende que lo que está en juego en este tipo de comunicación es el establecimiento de una cierta relación entre el usuario y la organización (Narbona y Arasa, 2015).

Es ese horizonte el que debiera orientar el accionar de las unidades de género, incluida la información que en sus sitios web disponen para la comunidad y para el público general. Esta información puede entenderse como la expresión de la disposición,

4 Ver la Historia de la Ley 21.369, en particular, el “Primer informe de la Comisión de Educación”: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7909>

rigor y compromiso de la institución con la transversalización de la perspectiva de género en la organización, y con la promoción de espacios sin violencia de género o de su sanción cuando ésta ocurre.

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es examinar la información que las universidades de la Región de Valparaíso disponen en los sitios web de sus respectivas unidades de género⁵. O, puesto en palabras de Sara Ahmed, ¿qué uso hacen las universidades de sus sitios web destinados al género y la violencia de género? ¿Qué tipo de información sobre estos asuntos entrega la universidad? ¿Cuál es la calidad de esta información? ¿Permite a todos su acceso? ¿Ofrece información sobre los dispositivos de la institución para el abordaje de estas temáticas? Más aún, ¿dispone de medios para informar sobre el proceso de denuncia y facilita la misma? Se trata, en definitiva, de saber cómo las universidades están comunicando las acciones que ejecutan en línea con la Ley 21.369 y cuán pertinente, accesible y sustantiva resulta la información que ellas ofrecen.

Metodología

Se analizaron los sitios web de género de las 10 universidades de la Región de Valparaíso, agrupadas cada una según su naturaleza jurídica, estatal o privada, y, entre las privadas, según su año de creación⁶ (ver tabla 1).

5 Siguiendo a Squella, entenderemos información como aquel contenido cuya intención es provocar un efecto en quien la recibe, con base en antecedentes y datos relevantes para una toma de decisiones razonada (Squella, 2001). En este caso, se trata de información que, como dijimos, debiera facilitar tanto al público general como a la propia comunidad universitaria, el conocimiento sobre el modo como la institución aborda la igualdad de género y las acciones en contra de la violencia basada en género en su interior.

6 La alta heterogeneidad institucional y las actuales condiciones de mercado en las universidades chilenas da pie a la utilización de una variedad de criterios de clasificación de las universidades (Brunner et al., 2005). Para efectos de simplificación, optamos aquí por un criterio de clasificación general.

Tabla 1.

Universidades de la Región de Valparaíso

Universidades Estatales		Universidad de Playa Ancha (UPLA) + sede en San Felipe	
		Universidad de Valparaíso (UV) + sede en San Felipe	
		Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)	
Tradicionales		Universidad Federico Santa María (USM)	
		Universidad Adolfo Ibáñez (UAI)	
Universidades Privadas		Universidad Viña del Mar (UVM)	
		Universidad de las Américas (UDLA)	
	Nuevas		Universidad de Aconcagua (UAC) + sede en San Felipe
			Universidad Nacional Andrés Bello (UNAB)
			Universidad Santo Tomás (UST)

En el contexto de educación superior, los criterios de evaluación más frecuentes de la información publicada en los sitios web son la validez, confiabilidad, pertinencia y usabilidad de las páginas web (Zapata y Fleet, 2012). Para nuestros objetivos, la pertinencia de los contenidos —el tipo de recursos que ofrece— y la usabilidad del sitio —los atributos de acceso, diseño y funcionamiento del sitio que favorecen su fácil uso—; pero también los datos descriptivos de la unidad de género y/o de la unidad dedicada a la reglamentación del acoso sexual, violencia y discriminación de género resultan relevantes para el análisis. Los datos descriptivos de la unidad, tales como el nombre que a ella se asigna, la dotación en recursos materiales y humanos y su posición al interior del organigrama son todos elementos indicadores de su valor para la universidad, de los límites de su acción y de su eventual capacidad para lograr sus propósitos, expresando aquello que puede esperarse de dicha unidad, cuestión que siempre se entiende en línea con el sello institucional de cada casa de estudio.

A partir del total de unidades de género de los sitios web de las universidades de la Región de Valparaíso se utilizó un procedimiento inductivo que tomó como base la información que estas instituciones disponían en sus sitios. El material de información se clasificó en cuatro dimensiones: 1) descripción de la unidad con datos clave, como el nombre de la unidad, año de fundación, lugar en el organigrama institucional; 2) usabilidad del sitio; 3) recursos del sitio y 4) medios de denuncia. Cada una de estas cuatro dimensiones se compone de distintos indicadores, como se puede ver en la tabla 2.

Tabla 2.
Análisis website género por universidad

Dimensión	Indicadores
1. Descripción de la unidad	Nombre de la unidad
	Año de fundación
	Dependencia burocrática
	Directora
	Correo electrónico directora
	N° de profesionales (incluye directora)
2. Usabilidad del sitio	Paridad en el equipo
	Características del equipo
	Acceso (N° clics/keywords)
	Diversidad de formatos (videos, banners móviles...)
3. Recursos del sitio	Ofrece RRSS (FB, Instagram, Twitter)
	Datos actualizados
	Enlaces funcionan
	Normas y protocolos
	Actividades de sensibilización, formación, utilidad pública
	Rendición de cuentas: informe de actividades, estadísticas de denuncias, seguimiento de las denuncias
4. Medios de denuncia	Temas/noticias de interés
	Procedimiento de denuncia destacado (pasos a seguir)
	Plazos definidos destacados
	Formulario de denuncia en pdf descargable y no editable
	Formulario de denuncia <i>online</i>
	Denuncia vía correo institucional
Formulario o correo para dudas, consulta, sugerencias (escucha)	
Contacto para casos de denuncia	
Dirección sitio web	

En las secciones siguientes se analiza por separado cada dimensión⁷. Luego se discuten estos resultados para, finalmente, concluir destacando algunos aspectos que apunten a orientar acciones futuras en estas materias.

Descripción de las unidades de género en la Región de Valparaíso

La información disponible en las páginas web de las instituciones estudiadas muestra dos realidades o modalidades⁸:

7 Toda la información analizada se encuentra registrada en una matriz de análisis, en el Anexo 1.

8 El vaciado de la información en la matriz se realizó durante el mes de mayo de 2023.

- i) universidades que cuentan con sitios web de las unidades de género y,
- ii) universidades que no cuentan con una unidad de género, sino solo con un sitio dedicado a los temas de acoso y violencia de género.

Dentro del primer grupo se encuentran las dos universidades estatales de la región de Valparaíso (UV y UPLA), una universidad privada tradicional (USFM) y dos nuevas universidades privadas (UVM y UDLA). Los representantes del segundo grupo son una universidad privada tradicional (PUCV) y tres nuevas universidades privadas (UAI, UAC y la UNAB).

Los nombres de las unidades de género (i) varían entre “Dirección de Equidad e Igualdad de género”, “Dirección de Igualdad y Diversidad”, “Unidad de Inclusión y Equidad de Género” o simplemente “Género”. Por su parte, en el modo ii) —las universidades que no cuentan con unidad de género sino solo con un sitio dedicado a los temas de acoso y violencia de género— hay nombres que adoptan apenas el título de la Ley 21.369, hasta otros más explícitos como “Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria”, o “Política integral en nombre del acoso no sexual y sexual, violencia de género y discriminación”.

Cabe señalar además que ni la UPLA sede San Felipe ni la Universidad Santo Tomás (UST) presentan, a la fecha del análisis, información sobre la unidad a cargo de estos temas⁹. En el caso de la UPLA sede San Felipe, la lógica es de centralización, de modo que el sitio virtual de la casa central opera como único sitio institucional para estos asuntos.

Respecto del año de fundación, no todos los sitios cuentan con este dato¹⁰. Las unidades más antiguas datan de 2016, como es el caso de la UV, hasta las más recientes, el año 2022. Solo las

9 A la fecha de hoy (es decir, posterior al periodo en que se realizó este análisis), la UST cuenta ya con un sitio virtual con temas de género.

10 La variabilidad de la información por universidad, así como también la falta de información sobre los indicadores aquí analizados, es algo que se repetirá en las distintas dimensiones.

universidades estatales y privadas tradicionales tienen acciones en la materia antes del 2020, vale decir, con anterioridad a la ley que prescribe su creación. Las nuevas universidades privadas no poseen información al respecto o, cuando la hay, como en el caso de la UVM, la creación de la unidad data de 2022. De este modo, la información compilada confirma el diagnóstico de Undurraga y Simbürger (2018) acerca del rol pionero de las universidades estatales en la fundación de unidades de género.

Muy pocas universidades informan sobre el lugar de las unidades de género en el organigrama de la institución. Esta información es relevante, pues da cuenta de la posición de la unidad de género al interior de la jerarquía universitaria y, en consecuencia, de su financiamiento y su grado de autonomía. Mientras en la UPLA esta unidad depende de la Prorrectoría, en la USM ella está inserta en la dirección general de planificación y desarrollo; en la UNAB la unidad de prevención y acompañamiento depende de Rectoría, y de Secretaría General la dirección de investigación y sanción.

Solo cuatro universidades de la región (UPLA, UV, UV sede San Felipe y USM) indican el nombre de la directora a cargo de la unidad y su mail de contacto. Para el resto de las universidades no se registra información respecto de la persona responsable de los asuntos de género al interior de la institución, ni a quién habría que dirigirse en los casos que se requiera.

En materia del número de profesionales con que cuenta la unidad, incluyendo la directora, ninguna nueva universidad privada entrega este dato. Luego, la que más cuenta con profesionales a cargo es la UV con seis profesionales, uno de ellos para su sede en San Felipe, y la UPAL con cinco profesionales; la USM cuenta con tres profesionales y la UAI con dos. Dentro de este grupo, solo la UV y su sede en San Felipe y la UAI tienen un equipo paritario. El resto de las unidades sobre las que se entrega información se componen únicamente de mujeres profesionales. En general, se trata de personal con algún tipo de formación en género, la mayor parte de las veces del área de las ciencias sociales o la pedagogía. Por último, cabe destacar que la UPLA menciona un consejo asesor de carácter triestamental que opera como órgano consultivo y

colaborativo, compuesto también por profesionales expertos (cinco mujeres y un hombre).

Las nuevas universidades privadas no disponen de información al respecto, ni del número de profesionales, ni tampoco de las características del equipo a cargo de la unidad. La que más informa es la UNAB, aclarando que trabaja con mujeres en las dos direcciones que componen la unidad (de Prevención y Acompañamiento, de Investigación y Sanción), pero sin indicar cuántas profesionales ni quiénes son.

Usabilidad de los sitios web

En primer lugar, evaluamos la facilidad de acceso a las páginas web. Destacan las dos universidades estatales —UPLA y UV—, que ofrecen una entrada directa al sitio de la unidad de género desde la página principal de la universidad mediante un solo clic. En otras universidades, el acceso se consigue después de dos clics, primero “la Universidad” y después la unidad de género. Líderes en falta de accesibilidad a las páginas de las unidades de género son la UNAB y la USM. En la UNAB solo se accede a la página después de cinco clics a través de “la Universidad”, y en la USM es necesario ingresar palabras clave (*keywords*) en el buscador del sitio de la universidad para llegar por fin a la página. Es decir, son páginas bien escondidas, casi inaccesibles dentro de la página web de su institución.

Respecto de la diversidad de formatos usados para entregar la información, mediante videos, infografía o uso de banner, la PUCV, la UV sede San Felipe y la UNAB solo utilizan imágenes y texto. El resto de las universidades utilizan una diversidad de formatos, lo que es especialmente útil cuando la información refiere a plazos y procedimientos en materia de denuncias por violencia de género.

En cuanto a la actualidad de los datos, los sitios de la UAI y la UAC sede San Felipe ofrecen información relativa únicamente a los protocolos y política contra el acoso y la violencia al interior de la universidad, celebrados y firmados años atrás, el resto de los sitios ofrecen datos actualizados.

Por último, solo la UPLA ofrece un enlace de denuncia que no funciona al momento del análisis de estos sitios. El resto, en cambio,

mantiene sus enlaces activos, pudiendo acceder a toda la información anunciada en el sitio.

Recursos del sitio web

Un aspecto muy fundamental de este análisis es lo relativo al material que ofrece el sitio web en los temas de violencia de género. Concretamente, la normativa interna y general de la institución, así como el protocolo en caso de denuncia deben estar disponibles para conocimiento de la comunidad como del público en general. En este caso, todas las unidades cuentan con este material en línea, tal y como lo exige la ley.

Respecto de las actividades de formación, sensibilización u otras de utilidad pública¹¹, dirigidas a difundir y sensibilizar en los temas de género y el trabajo con perspectiva de género a los distintos estamentos de la institución, dos universidades estatales (UV, UPLA) y dos universidades privadas tradicionales (PUCV, UAI) dan cuenta de la realización de este tipo de actividades; en el caso de las nuevas universidades privadas, solo una (UNAB) reporta actividades en este ámbito.

En materia de documentación que podríamos calificar de “rendición de cuentas” (actas, memorias, estadísticas de denuncia), solo tres universidades —UPLA, PUCV y UAI— ponen a disposición esta información. En particular, el informe de la PUCV es muy completo y actualizado, con memorias anuales disponibles para su revisión y comparación. Por su parte, la UAI presenta un informe que data del periodo 2019-2020, nada más. En el resto de las universidades no hay información al respecto.

En cuanto a las noticias o temas de interés, todas las universidades, con la excepción de la UAI y la UAC, cuentan con este tipo de información. En estas dos universidades los sitios solo entregan información relativa a la política contra el acoso y la violencia de género, sin presentar otras acciones relativas a su quehacer en materia de transversalización del enfoque de género en la institución.

11 Por ejemplo, el anuncio de un fono-denuncia, como era el caso en la UPLA.

En las demás universidades las noticias están dirigidas a reforzar la afiliación o el compromiso de la unidad con el movimiento feminista, realizando acciones y eventos para las fechas del 8 de marzo y el 25 de noviembre, y otras actividades (conversatorios, charlas, exposiciones) en las que se invita o destaca la participación de mujeres en diversos ámbitos. En el caso de la UNAB se observa un enfoque de promoción del *liderazgo femenino*, en línea con su política institucional.

Medios de denuncia

Otro elemento central en la evaluación del sitio web fue el procedimiento de denuncia. Hay solo dos unidades de género, de la PUCV y de la UVM, que destacan en forma esquemática y clara los pasos a seguir y plazos involucrados en cada etapa del proceso de denuncia. Se trata de una información de evidente relevancia, cuya claridad, por ejemplo mediante la ilustración gráfica de este proceso, contribuye a embarcarse en una acción de denuncia, al conocer con claridad las disposiciones que provee la institución para la resolución de la misma.

El acceso rápido y fácil a los medios de denuncia y la disponibilidad *online* del “formulario de denuncia” son centrales en este análisis, pues este formulario es el dispositivo clave que utilizan las instituciones para transformar una situación de violencia privada en una denuncia reconocida y legitimada como tal por la institución. En consecuencia, se verificó para cada universidad la disponibilidad *online* de este formulario, a partir del cual se inicia el proceso institucional de evaluación y sanción de la denuncia.

Del total de las 10 universidades de la región, seis ofrecen un formulario de denuncia: tres nuevas privadas (UVM, UDLA, UAC) con formularios *online*, es decir, la manera más fácil y rápida para realizar una denuncia; dos universidades estatales (UPLA, UV) y una privada tradicional (PUCV) con formularios descargables pero no editables, lo cual evidentemente complica la denuncia, ya que obliga a la persona denunciante a escanear el formulario llenado para su posterior envío al correo dispuesto por la institución para estos fines. El resto de las instituciones (USM, UAI, UNAB) no disponen

de ningún formulario, de modo que las denuncias deben ser escritas al correo institucional correspondiente, obligando a quien denuncia a pensar cómo expresar por escrito su denuncia, es decir, cómo formular objetivamente la experiencia de abuso que desea denunciar.

Cabe señalar que, de modo excepcional, dos universidades — la UDLA y la UAC— disponen en sus sitios web de formularios de correos electrónicos para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias. Esta posibilidad podría significar la disponibilidad de la unidad a la *escucha* de las personas de la comunidad, en línea con el espíritu de la ley que piensa la construcción participativa de las políticas y procedimientos que regulan la vida universitaria. Sin embargo, habría que conocer el efectivo uso que tiene este canal de comunicación, tanto de parte de los usuarios como del personal interlocutor de esta comunicación.

Por último, todos los sitios analizados disponen de correos institucionales para hacer llegar las denuncias, ya sea mediante formulario —en los casos en que esto se ofrece— o de modo abierto, sin formulario.

Discusión

Tras revisar la información de los sitios web de las unidades de género de las universidades de la Región de Valparaíso, un primer elemento destacable es que todas ellas ya disponen en sus portales de la política institucional de género y violencia sexual y de los protocolos de denuncia, tal como lo exige la Ley 21.369. Disponen también de otro tipo de información relativa al enfoque institucional de género (por ejemplo, noticias y difusión de actividades) y todas cuentan con alguna unidad o departamento a cargo de estas temáticas.

Ahora bien, al comparar la información de cada sitio observamos una disparidad de la misma y también su irregularidad cuando tomamos cada sitio por sí solo, pues ninguno de ellos entrega información para cada uno de los indicadores aquí analizados: en efecto, los distintos sitios aparecen fuertes en algunas dimensiones, pero débiles en otras. Los casos extremos son la UPLA sede San Felipe y la Universidad Santo Tomás (UST), que no presentan información

sobre estos temas. Sin embargo, en el caso de la UPLA sede San Felipe podría pensarse que la universidad actúa con un criterio centralista, bastándole para estos efectos la información de la que dispone en la página central de la universidad, cuya sede es Playa Ancha¹².

A su turno, el nombre que adopta cada unidad varía entre “Dirección de Equidad e Igualdad de Género”, “Dirección de Igualdad y Diversidad”, “Unidad de Inclusión y Equidad de Género” o simplemente “Género”. Ciertamente, el nombre que recibe la unidad es indicativo del enfoque que la institución tiene sobre el género, cómo entiende este tema, cómo está dispuesta a abordar la problemática, qué incluye y qué queda fuera, a qué vincula el género. Vale decir, el nombre es indicativo del ámbito de posibilidades de acción de la unidad y, en consecuencia, de aquello que cabe esperar de la misma. Así, por ejemplo, la “Unidad de Inclusión y Equidad de Género” de la USM anuncia en su nombre la unión de dos objetivos distintos, la inclusión, usualmente pensada para favorecer la participación de personas hasta entonces excluidas del ámbito universitario, y la equidad de género, relativa al trato equitativo entre hombres y mujeres. Son dos objetivos distintos, pero que en la USM se unen bajo una sola unidad dedicada a la promoción de ambos. No podemos saber las razones de esta unión —¿economía de recursos?—, pero sí podemos pensar que esta institución comprende el género como una acción dirigida a las minorías —las mujeres, las personas con alguna discapacidad, etc.—, que es la idea que emparenta ambas nociones (inclusión y género). El género como un tema de minorías, que atañe y se ocupa de minorías, y no el género entendido en términos relacionales, como un asunto que atañe a toda la comunidad. Otro ejemplo es la unidad llamada “Género” de la UDLA. En este caso la institución ha nombrado el sitio de forma lacónica, sintética, compendiosa, volviéndose difícil especular respecto del enfoque que esta unidad ofrece. Una suerte de nominación cautelosa por parte de la institución, acaso para evitar compromisos y expectativas frente a las cuales no estaría disponible.

12 Ello puede resultar razonable, salvo en lo que respecta a las personas a cargo de la unidad: es relevante saber si cada sede cuenta con una persona encargada de los asuntos de género o si solo es un recurso disponible en la casa central de cada institución.

El ejercicio de poner bajo análisis la semántica utilizada para hablar sobre estos temas sugiere los desafíos que las propias instituciones se proponen abordar y que asignan a sus unidades de género: a saber, la igualdad y equidad de género al interior de las instituciones —cuestión sobre lo cual hay mucho por hacer (SIES, 2023)—, la diversidad (en general diversidad sexual) que, al igual que la inclusión, es una noción distinta del género, su campo de acción es otro, no obstante lo cual se la piensa y trabaja —en realidad, solo la UV, que es la única institución que habla de diversidad—, repetimos, junto a los temas de género. Estos desafíos pueden ser simplemente meros enunciados si no se los acompaña de los recursos materiales y humanos que requiere su implementación. Sin embargo, sobre este aspecto material casi el total de las nuevas universidades privadas no entrega información descriptiva de la unidad¹³, a excepción de la UNAB que entrega alguna información al respecto. El resto de las universidades que sí lo hace permite observar, sin embargo, que la dotación profesional para estos asuntos es pobrísima (en varias universidades dos profesionales) y no siempre paritaria, pues en su mayoría las unidades de género están compuestas solo por mujeres.

Ahora bien, dijimos al inicio que la importancia de estos sitios estaba sobre todo en su capacidad de orientar la acción de personas que precisaran información sobre género y violencia basada en género: cómo proceder o a quién dirigirse son elementos necesarios de conocer en caso de requerir orientación en estos temas. Mas, en su mayoría, los sitios web no informan sobre esto. Solo tres universidades públicas de la región (UPLA, UV y su sede en San Felipe) y una universidad privada tradicional (USM) indican el nombre de la persona a cargo de la unidad y su correo electrónico de contacto. El resto de las universidades no aporta este dato. Sí ofrecen, en cambio, un mail genérico de contacto al cual escribir: se trata en este caso de un contacto impersonal que, para los efectos de alguien que quiere denunciar algún abuso o injusticia, podría resultar inadecuado. El caso de la UDLA y UAC es todavía más peculiar: estas instituciones tampoco identifican las personas a cargo de la unidad,

13 Vale decir, no sabemos quiénes y cuántos componen la unidad, qué formación tiene el equipo, quién dirige la unidad, qué posición tiene esta unidad en el organigrama institucional, cuántas horas de dedicación se les asigna para realizar esta tarea.

pero sí disponen de canales para hacer llegar dudas, consultas, sugerencias o ideas¹⁴, abriendo así un espacio para la participación de la comunidad universitaria. Sin embargo, es necesario preguntarse por el real uso de estos canales, si acaso hay quienes escriben y quiénes responden dichos correos. Por último, la UVM no ofrece en su sitio web ningún dato de contacto (ni personal ni genérico) con los miembros de la unidad. Vemos así que acceder a estas unidades no es fácil.

Se trata además de una dificultad que se duplica en los casos en que el acceso a los sitios web no es evidente. Si bien a la mayoría se accede después de dos clics, hay universidades, como la USM, en la que es preciso utilizar palabras clave (*keywords*) en el buscador de la página institucional para llegar al sitio de la unidad de género; o la UNAB, al cual se llega después de cinco clics.

En cuanto a la política institucional contra la violencia de género y los protocolos vigentes en caso de denuncia, dijimos ya que todos los sitios ponían a disposición esta información. Estos son documentos grandes, de varias páginas, escritos en un lenguaje de tipo jurídico que le es propio. Se puede facilitar su acceso, traduciéndolos, ofreciendo por ejemplo resúmenes que sinteticen lo más importante de la política y figuras esquemáticas del protocolo de denuncia. Así lo hacen (solo) la PUCV y la UVM, que entregan información clara y detallada sobre los pasos y plazos involucrados en la denuncia, lo cual resulta muy útil para orientar la acción de personas eventualmente denunciantes.

También de suma utilidad son los diagnósticos institucionales y documentos de rendición de cuentas aquí analizados: ellos pueden servir para guiar la acción de personas o usuarios interesados en conocer qué ha pasado con las denuncias, cuánta gente denuncia, cuáles son las resoluciones más típicas, cuál es el estado de la situación institucional en términos de género y qué ha sido de las acciones dirigidas a convertir a los espacios institucionales en espacios libres de violencia. Aquí, sin embargo, también la información es pobre. Solo la UPLA, PUCV y la UAI ofrecen reportes de este tipo. Ahora bien,

14 La UDLA utiliza para estos fines un correo, la UAC lo hace mediante un formulario de sugerencias *online*.

la calidad y actualización de los datos que la PUCV entrega como rendición de cuentas es por lejos superior a los otros informes que las otras dos universidades ofrecen al público. Su contenido permite, en efecto, saber qué ha pasado y cómo ha procedido la universidad en estas materias.

Por último, salvo la UST, que no entrega información de ningún tipo, solo seis instituciones disponen de formularios de denuncia en sus sitios, mientras que otras tres no ofrecen formularios, de modo que las denuncias deben ser escritas al correo institucional indicado para estos fines. Los formularios suelen tener una corta extensión y todos ellos, de modo directo o indirecto, exigen la identificación del denunciante (denunciante que, bien entendido, puede ser el involucrado o un tercero).

A modo de cierre

El balance hecho hasta aquí muestra instituciones universitarias que cuentan con unidades de género o comisiones a cargo de procesar las situaciones de violencia de género, y cumplen con el mandato legal de poner a disposición pública los documentos institucionales para la regulación y sanción de las situaciones de violencia. Este cumplimiento de la ley no significa, sin embargo, que dichas instituciones ofrezcan información que oriente a sus usuarios en estos temas. Así, por ejemplo, acceder a las unidades de género no siempre es fácil, pues muchas de ellas no informan sobre las personas que allí trabajan ni cómo contactarlas. Tampoco facilitan el uso de documentos como la política institucional de género o el protocolo de denuncia (a través, por ejemplo, de infografía que esquematice plazos, procesos, etapas, actores involucrados). A su turno, no todas las universidades ofrecen un formulario de denuncia. El resultado es información que no siempre contribuye todo lo que podría a disminuir el desconocimiento de la comunidad universitaria sobre estos temas u orientar la acción de usuarios o de eventuales personas denunciantes. El espíritu de la Ley 21.369 busca, en efecto, no solo regular y sancionar las situaciones de violencia de género al interior de las IES, sino, más ampliamente, avanzar en una cultura que informe sobre los derechos de las personas en estas materias. Esto

es importante porque el conocimiento acerca de cómo proceder en caso de denuncia *facilita la denuncia*.

En consecuencia, este análisis revela que este recurso virtual, clave en las actuales sociedades informatizadas, no está siendo usado —insistimos— en todo su potencial. Se trata de recursos virtuales valiosos y necesarios, no solo en vistas de cumplir con el mandato que exige la Ley 21.369 y la CNA en estos asuntos, sino porque en el ámbito de la violencia de género, la información y el empoderamiento que ella posibilita, en el sentido de que permite guiar la acción y favorecer una toma de decisión/posición (Squella, 2001) es crucial. El compromiso que las IES adquieren en materia de relaciones de igualdad de género y contra la violencia de género precisa, pues, en lo que toca a este trabajo, de *cambiar* el mal uso que se hace de sus sitios web sobre género y violencia de género; vale decir, hacer de ellos espacios que, *bien informando* y facilitando su acceso, de modo de volverse disponibles y a la escucha de la comunidad, se tornen en aliados de universidades comprometidas con el avance en estas materias.

Referencias

- Acosta, T. y Luján-Mora, S. (2017). Análisis de la accesibilidad de los sitios web de las universidades ecuatorianas de excelencia. *Enfoque UTE*, 8(1), 46-61. <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.v8n1.133>
- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press Books
- Ahmed, S. (2020). *¿Para qué sirve? Sobre los usos del uso*. Bellaterra.
- Alvarado, A., Rivera, F. y Suazo, F. (2022). Protocolos de género y la Ley N° 21.369: Hacia “una educación feminista” en las Universidades chilenas. *Revista de Ciencias Sociales* (Valparaíso), (80), 183-251. <http://doi.org/10.22370/rcs.2022.80.3341>
- Brunner, J. J., Elacqua, G., Tillett, A., Bonnefoy, J., González, S., Pacheco, P. y Salazar, F. (2005). *Guiar el mercado. Informe sobre la educación superior en Chile*. Viña del Mar: UAI.
- Calquín Donoso, C. (2020). “Queríamos Cambiar el Mundo, pero el Mundo nos Cambió a Nosotras”: Performatividad y Poder Regulador en Protocolos de Género Universitarios. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 39-57.

- Castillo Cárdenas, L. y Morales Trapp, S. (2017). Derechos humanos en la Universidad de La Frontera. Un diagnóstico sobre el conocimiento insuficiente de estudiantes de primer año. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 4(2), 5-39.
- Dinamarca, C. & Trujillo, M. (2021). Chilean higher education and gender-based violence: Demands from expressions of feminism in universities. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 191-212.
- Flores-Bernal, R. (2019). Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile. *Educación y Educadores*, 22(3), 343-358. <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.3.1>
- Gaba, M. R. (2023). *Cruces entre géneros, feminismos y organizaciones. De las teorías a las prácticas*. Santiago: RIL editores.
- Guizardi, M., Nazal-Moreno, E. A., Araya-Morales, I. M. y López-Contreras, E. (2023). De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023). *Rumbos TS*, 18(30), 61-96.
- Hiner, H. y López, A. L. (2021). ¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas. *Polis. Revista Latinoamericana*, 20(59), 122-146. <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1590>
- Jiménez Carreira, M. y Álvarez Marcos, J. (2018). Metodología de análisis y evaluación de sitios web 2.0. El caso de las Diócesis Andaluzas. *Revista de Comunicación*, 17(2), 142-163. <https://doi.org/10.26441/RC17.2-2018-A6>
- Kimmons, R. (2017). Open to all? Nationwide evaluation of high-priority web accessibility considerations among higher education websites. *Journal of Computing in Higher Education*, 29(3), 434-450.
- Lizama Lefno, A. y Hurtado Quiñones, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana (PEL)*, 56(1), 1-14.
- Mandiola, M., Ríos, N. y Eridani, A. (2022). El género administrado: lecturas feministas y críticas a la reorganización de la academia y las universidades en Chile. En: S. Collado et al., *Mucho género que cortar: Estudios para contribuir al debate sobre género y diversidad sexual en Chile* (pp. 73-99). Editorial Temática.

- Mandiola, M. y Varas, A. (2018). "Educar es gobernar": explorando los inicios del managerialismo masculino en la academia chilena. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(43), 57-78.
- Martínez Labrín, S. (2012). Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile: Un análisis de desde la psicología feminista. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(35), 33-163.
- Morley, L. (2016). Troubling intra-actions: gender, neo-liberalism and research in the global academy. *Journal of Education Policy*, 31(1), 28-45.
- Muñoz, A., Follegati, L. y Jackson, L. (2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. *CEPPE*, (20), 1-6.
- Narbona, J. & Arasa, D. (2015). The Online Communication Model: A theoretical framework to analyse the Institutional Communication on the Internet. En S. Cheruvallil-Contractor & S. Shakkour (Eds.), *Digital Methodologies in the Sociology of Religion* (pp. 109-136). Derby: Bloomsbury Academic.
- Raunigg, K. R. y Cristoffanini, M. T. (2019). Acoso sexual como violencia de género: voces y experiencias de universitarias chilenas. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (14), 221-240.
- Saavedra, F. R. (2019). Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, (3), 45-55.
- Schimmel, K., Motley, D., Racic, S., Marco, G. & Eschenfelder, M. (2010). The importance of university web pages in selecting a higher education institution. *Research in Higher Education Journal*, (9), 1-16.
- Undurraga, R. y Simbürger, E. (2018). Género y políticas institucionales en universidades chilenas: un desierto con incipientes oasis estatales. En C. Mora, A. Kottow, V. Osses, M. Ceballos (eds.), *El género furtivo: la evidencia interdisciplinaria del género en el Chile actual* (pp. 239-257). Santiago: LOM.
- Varela Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (238), 49-89. <http://dx.doi.org/10.22201/icmps.2448492xe.2020.238.68301>
- Vera Gajardo, S. (2022). La funa feminista. Debates activistas frente a las acusaciones públicas de violencias de género. *Anuari del Conflict Social*, (13).

- Zapata, N. y Fleet, N. (2012). Mercado, rendición de cuentas e información pública en educación superior. *Estudios Pedagógicos*, XXXVIII(2), 259-276.
- Zerán, F. (2018). *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado*. Santiago: LOM.

146 LA CARA VISIBLE DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS: UN ESTUDIO SOBRE EL USO DE LAS PÁGINAS WEB DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

TIPO DE UNIVERSIDAD	WEBSITE DE GÉNERO	ESTATAL			PRIVADA TRADICIONAL			PRIVADA MODERNA			UAI	UVM	UDLA	UACI/SF	UNA/B	UST
		UPLA/SF	UV	UWISF	PUCV	USM	UAI	UWIM	UDLA	UACI/SF						
1. Descripción de la Unidad																
Nombre	Unidad de Equidad e Igualdad de Género	SII	2016	2018	2017	2019	NC	2022	Género	LeY 21.369	NC	2021	LeY 21.369	SII	SII	
Año de fundación	SII	2016	2018	2017	2019	NC	2022	2021	SII	NC	2021	2021	SII	SII	SII	
Dependencia burocrática	Prorectoría	SII	SII		SII	Dirección General de Planificación y Desarrollo		SII								
Directora	Ana Tinni Hidalgo	SII	Karin Berlien	Valeria Turneta	NC	Karla Ace	SII									
Correo electrónico de contacto	ana.tinni@upla.cl	SII	karin.berlien@uv. cl	valeria.turneta@pvc.cl	NC	karla.ace@usm.cl	SII									
Nº de profesionales (incluye directora)	5	6	1	10	3	2	2	3	SII							
Partida en el equipo	Sólo mujeres	SII	SII	SI	SI	Sólo mujeres	SI	SII								
Características del equipo	Profesionales expertos + Consejo asesor trimestralmente. Organ consultivo y trabajo activo compuesto de 6 miembros	Profesionales especializados en estudios de género. 1 profesional en sede + 5 en el campo	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de investigación y 3 para el área de equidad de género	Organ con grado de carácter técnico y respaldado	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género	Profesionales de psicología, psicología (MgA) e ingeniería. 3 para el área de equidad de género

TIPO DE UNIVERSIDAD	ESTATAL				PRIVADA TRADICIONAL				NUEVA PRIVADA				UST
	UPLA	UPLA/SE	UV	UV/SE	PUCV	USM	UAI	UVM	UCLA	UACSF	UNAB		
WEBSITE GÉNERO													
2. Usabilidad del sitio													
Acceso (nº click/keywords)	1 click. Se entra directo al sitio por la página principal		1 click. Se entra directo al sitio por la página principal	2 clicks. A través de una unidad, "unidades".	2 clicks. A través de "La Universidad".	Keywords	2 clicks. A través de "La Universidad".	2 clicks. A través de "Institución"	2 clicks. A través de "Vinculación con el medio".	2 clicks. A través de "La Universidad"	5 clicks. A través de "La Universidad"		S/I
Diversidad de formatos (videos, banner, infografía...)	Si		Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No		S/I
Ofrece RSS (FB, Instagram, twitter)	Si		Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		S/I
Datos actualizados	2023		2023		2023	2023	No	2023	2023	No	2023		S/I
Enlaces funcionan	Link de noticia no funciona		Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		S/I

148 LA CARA VISIBLE DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS: UN ESTUDIO SOBRE EL USO DE LAS PÁGINAS WEB DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

TIPO DE UNIVERSIDAD WEB SITE GÉNERO	ESTATAL				PRIVADA TRADICIONAL				NUEVA PRIVADA			
	UPLA	UPLA/ISF	UV	UV/ISF	PUCV	USM	UAI	UVM	UDLA	UAC/ISF	UNLB	UST
3. Recursos del año												
Normas y protocolos	Normativa interna y normativa general. Ley 21.389	Reglamento sobre conducta, deberes y prohibición de actuación para docentes y estudiantes. Resoluciones de la Comisión de Igualdad de Género y/o Comisión de Género			Decreto de Rectoría	Política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género	Política, protocolos, normas de procedimiento, Código de Ética	Política integral de género	Política integral para la prevención, Protocolo de denuncias	Política institucional. Ley, Decretos, Comisiones internacionales ad-hoc	Política integral institucional. Protocolo integral contra el acoso, la violencia y la discriminación	SI
Actividades de sensibilización, formación, utilidad pública	Fono denuncia, talleres, charlas, seminarios, congresos	Actividades para la promoción de la perspectiva de género			Coloquios, Formación en masculinidades, Boletines informativos	SI	Taller de género y docencia 2018	SI	SI	SI	Capacitación (2) de personal del departamento de Desarrollo Estudiantil	SI
Rendición de cuentas: informe de actividades, estadísticas de denuncias, seguimiento de las denuncias	Diagnóstico institucional de igualdad de género 2021	No			Actas, Memorias, Estado de las causas	No	Informe Ombudis 2019-2020, Actas mesas de trabajo	No	No	No	No	SI
Temas/Noticias de interés	SI	SI			SI	SI	No	SI	SI	No	SI	SI
Procedimiento de denuncia destacado (pasos a seguir)	No	No			SI	No	No	SI	No	No	No	SI
Plazos definidos destacados	No				SI	No	No	SI	No	No	No	SI

TIPO DE UNIVERSIDAD	ESTATAL			PRIVADA TRADICIONAL			NUEVA PRIVADA					
	UPLA	UPLA/SF	UV	UV/SF	PUCV	USM	UAI	UVM	UDLA	UACS/F	UNAB	UST
4. Medios de denuncia												
Webinario de denuncia pdf descargable y no editable	Si	NC	Si	NC	Si	No	No	No	No	No	No	Si
Formulario de denuncia online	No	NC	No	NC	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si
Denuncia via correo institucional	Si	NC	Si	NC	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si
Formulario o correo para dudas, consulta, sugerencias (escobis)	No	NC	No	NC	No	No	No	No	Si	Si	No	Si
Correo para enviar la denuncia	generar diversidad @vols.cl		igualdad y diversidad @uv.cl		prevencionsos @uv.cl	equidad genero @usm.cl	de intm_jo @uai.cl	NIC	denunciasos @udla.cl	unifadlegem @uac.cl	denuncias@unab.cl	Si
Dirección sito Web	Universidad de Playa Ancha - Dirección de Equidad e Igualdad de Género (vols.cl)		https://igualdad/diversidad.uv.cl/	https://www.usm.cl/uv/diversidad/uv-diversidad/uv-diversidad	Comisión Prevención Acoso PUCV	Equidad de Género y Inclusión (usm.cl)	Política Integral contra el acoso, violencia de género y discriminación - Universidad Adolfo Ibáñez (uai.cl)	Denuncia de situaciones de acoso sexual a. Cabezas - Min. Trabajo con el Medio (vols.cl)	Lev. de prevención del acoso sexual - usac.cl	Modelo contra el acoso UNAB		Si