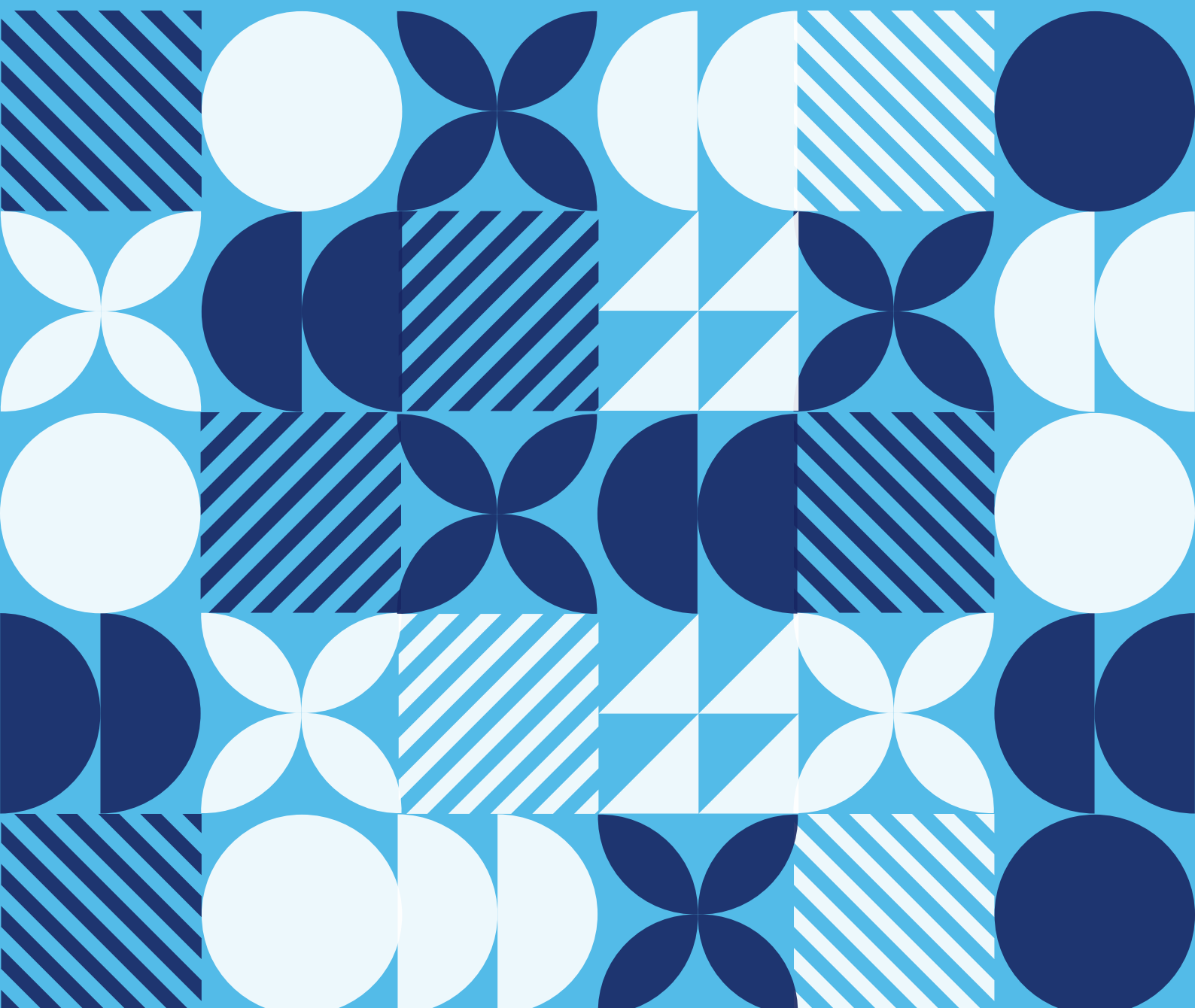


Memoria 2022-2024

**Dirección de Convivencia, equidad
de género, diversidad e inclusión.**



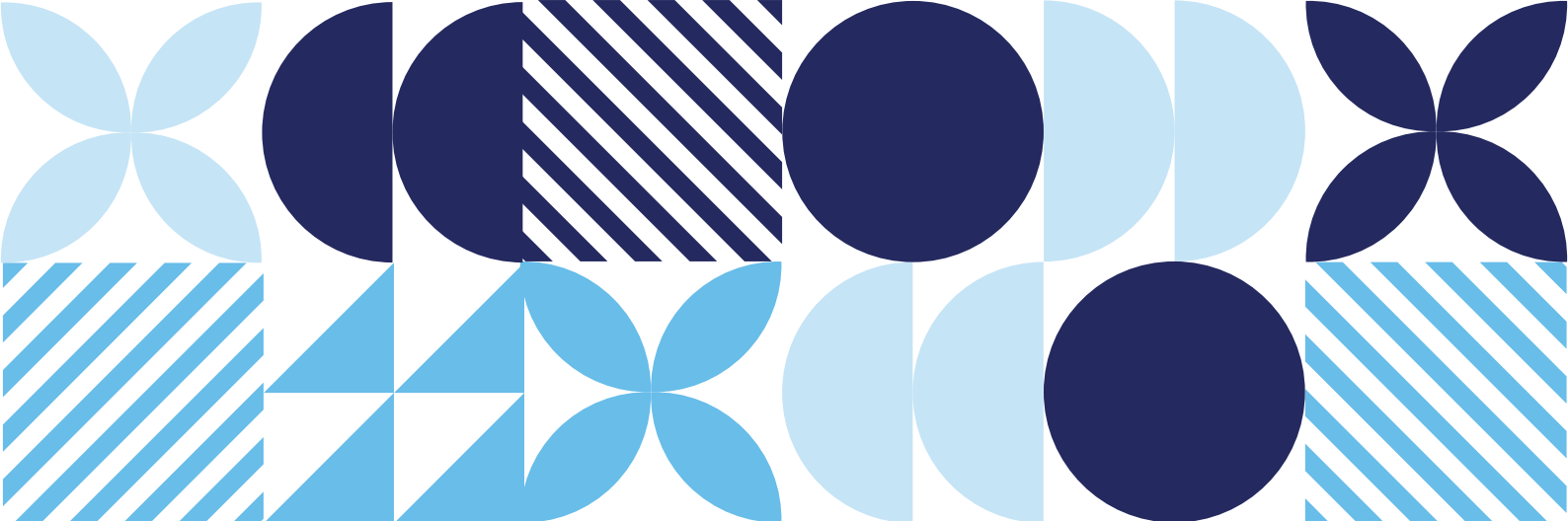
Santiago de Chile, diciembre 2024.

Dirección de Convivencia, Equidad
de Género, Diversidad e Inclusión.
Universidad Gabriela Mistral.

Diseño y diagramación por Estudio EDE.

Contenido

4		Prólogo
6		Introducción
8		CAPÍTULO 1: El nacimiento de una cultura institucional transformadora.
16		CAPÍTULO 2: Sembrando conciencia: Estrategias de prevención y sensibilización.
19		CAPÍTULO 3: Escuchar y responder: Gestión de denuncias y medidas institucionales.
27		CAPÍTULO 4: Convergencias institucionales: Redes y aprendizaje compartido.
33		EPÍLOGO Donde la ley se vuelve cultura



Prólogo

La Universidad Gabriela Mistral ha entendido que el verdadero sentido de la excelencia académica no puede desvincularse del respeto irrestricto a la dignidad de las personas. La implementación de la Ley N ° 21.369 no ha sido solamente una exigencia normativa, sino una oportunidad para reafirmar nuestro compromiso con una comunidad educativa diversa, respetuosa e inclusiva. Este documento testimonia un recorrido institucional que escucha con atención y que actúa con responsabilidad. Agradezco a todas las unidades que han hecho posible estos avances y, especialmente, al Comité de Equidad de Género por su liderazgo, dedicación y sensibilidad.

Catalina Tapia Ross

Directora de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

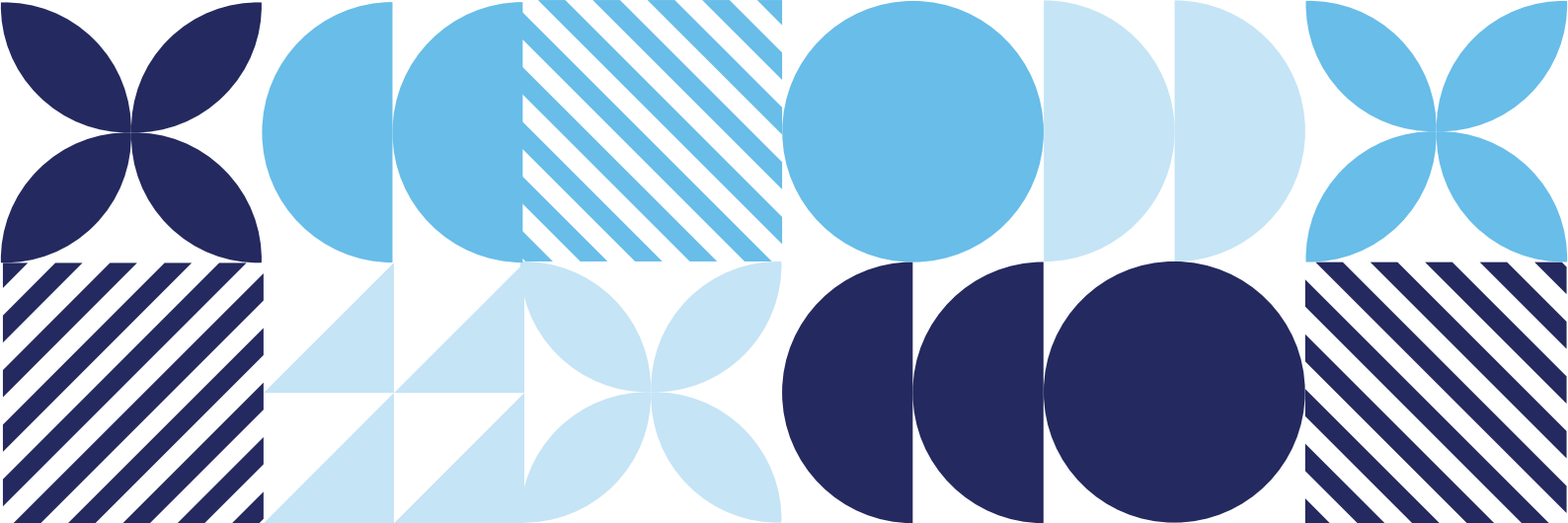
En mi calidad de Secretario General, he sido testigo del proceso riguroso, participativo y transformador que la Universidad Gabriela Mistral ha desarrollado en estos años. La Ley N ° 21.369 no sólo representa un deber jurídico, sino una invitación a repensar nuestras formas de habitar la universidad. Esta memoria institucional que hoy presentamos no se limita a enumerar acciones; propone una narrativa de cambio, construida a partir de la experiencia, el aprendizaje y la escucha activa. Continuar avanzando por este camino requiere convicción, colaboración y una cultura institucional que abrace la equidad como principio rector.

Antonio Ecclefield Barbera

Secretario General



UNIVERSIDAD
Gabriela Mistral
Juntos escribimos tu futuro



Introducción

La promulgación de la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, significó un hito fundamental para las instituciones de educación superior en Chile. La Universidad Gabriela Mistral (UGM), consciente de su rol en la sociedad y fiel a su misión y visión, ha tomado medidas significativas para implementar esta normativa, con el **objetivo de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género** para todos los miembros de su comunidad académica. La creación de una **Política Integral para la Equidad de Género y un Protocolo de actuación** frente a todo tipo de violencia, acoso o discriminación constituyen los pilares de este esfuerzo, marcando un avance importante hacia la construcción de una cultura de respeto e igualdad.

La labor del Comité de Equidad de Género y la Dirección de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, que aseguran la participación de representantes de todos los estamentos universitarios, han logrado **fomentar una cultura de respeto y equidad**, promoviendo un espacio donde todos los miembros de nuestra **comunidad Mistralina** puedan desarrollarse en un entorno seguro y libre de hostigamiento y acoso. La creación de este comité facilitó un **diálogo participativo en la elaboración de las políticas y protocolos**, buscando recoger las perspectivas de los diferentes miembros de la comunidad universitaria. Esto contribuyó a una mayor legitimidad y aceptación de las normativas implementadas. El comité también tiene como objetivo determinar el nivel de conocimiento y avances continuos respecto de temáticas de Acoso, Violencia y Discriminación de Género.

A través de este informe, se evaluarán las **principales acciones implementadas** por el Comité de Equidad de Género y la Dirección de Convivencia, Equidad de género, Diversidad e Inclusión, a dos años de la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.369, con el fin de medir los avances y desafíos en materia de equidad de género.



CAPÍTULO 1

El nacimiento de una cultura institucional transformadora

La UGM ha desarrollado una **Política Integral para la Equidad de Género y un Protocolo de Actuación** en respuesta a la Ley N °21.369. La Política busca regular la problemática del Acoso y Violencia de Género (AVD), estableciendo un modelo tanto para la prevención como para la resolución de denuncias.

Un avance significativo fue la participación de todos los estamentos de la universidad (docentes, personal no académico y estudiantes) en la construcción del Protocolo, garantizando la paridad de género. Este diálogo participativo, que incluyó mesas de trabajo, talleres y encuestas, permitió concertar lineamientos rectores para el plan de acción y el protocolo.



Estas unidades, dependientes de la Secretaría General, operan como **marco institucional para la política integral**; disponen de los recursos necesarios y las personas que las integran están debidamente capacitadas en Derechos Humanos y Equidad de Género. La necesidad de una labor permanente de monitoreo del cumplimiento de la política integral también representa un desafío continuo para garantizar su efectividad a largo plazo.





POLÍTICA INTEGRAL

Ejes estratégicos

La Política Integral para la Equidad de Género de la Universidad Gabriela Mistral establece un Modelo de Prevención con cinco ejes estratégicos:

1/ Diagóstico

Se han identificado actividades, procesos o interacciones que generan o aumentan el riesgo de violencia de género en nuestro campus y se han tomado acciones correctivas por parte de la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión. Análisis de datos de gestión interna. Revisión de normativa institucional. Diagnóstico de accesibilidad.

2/ Creación de una cultura de igualdad

Se ha buscado promover la no discriminación en la comunidad universitaria mediante acciones de formación, comunicación y sensibilización. Esto ha incluido:

- Cursos en derechos humanos y equidad de género.
- Promoción de la igualdad en la imagen institucional.
- Socialización de la Política y el Protocolo contra el acoso, violencia y/o discriminación.
- Organización de actos en fechas relevantes.
- Entrega de información periódica sobre normativa vigente.
- Facilitación de apoyo psicológico.
- Incorporación de contenidos críticos de derechos humanos y equidad de género en programas de asignaturas de pregrado.

3/ Igualdad en el trabajo

La igualdad de derecho en el acceso, carrera y promoción interna de los colaboradores en la Universidad Gabriela Mistral se refleja en que, ante la existencia de méritos equivalentes, se prioriza la promoción de personas que ya forman parte de la institución, valorando su trayectoria y compromiso con el proyecto universitario.

Existe una Política de Gestión y Desarrollo de Personas que garantiza la no discriminación y el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, fomentando la participación equitativa de mujeres y hombres en actividades de liderazgo, docencia universitaria, investigación y representación institucional.

Existencia de escalas salariales claras por estamento y función, que eviten brechas de género o favoritismos.



4/ Docencia e investigación

Se ha fomentado la equidad de género en académicos y estudiantes, incluyendo la incorporación de contenido de DD.HH. y equidad de género en los planes curriculares de pregrado y garantizando un curso sobre estos temas para todo el alumnado.

También se ha buscado promover la presencia activa de mujeres en la investigación.

5/ Participación en órganos de gobierno

Se evidencia el liderazgo femenino en los principales cargos directivos. La presidencia de la Junta Directiva, la Vicerrectoría Académica y las tres Decanaturas están lideradas por mujeres, evidenciando que el acceso a posiciones jerárquicas se da en igualdad de condiciones y méritos, lo que refleja el compromiso institucional con la promoción efectiva del talento femenino en espacios históricamente dominados por hombres.

Además, se estimula y apoya que las asociaciones estudiantiles promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en la composición de sus Centros de alumnos y representantes estudiantiles (Manual de Participación Estudiantil).

POLÍTICA INTEGRAL

Acciones directas de prevención

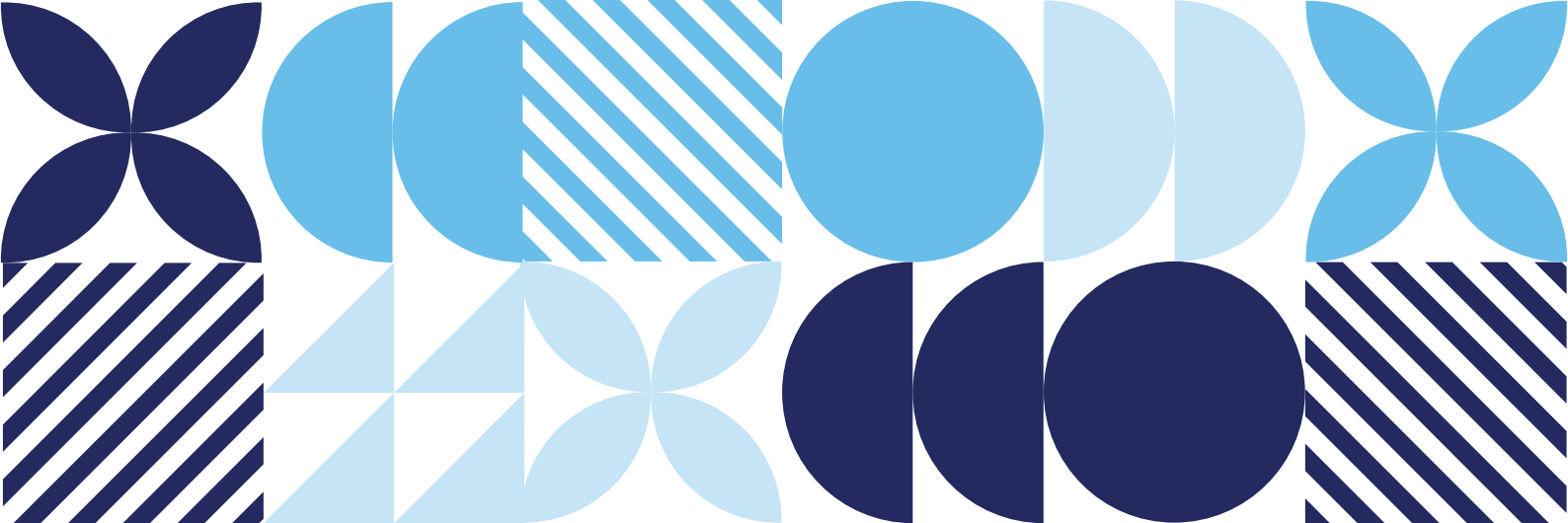
Nuestra Política Integral detalla acciones directas de prevención:

- Celebrar reuniones en oficinas visibles o con puertas abiertas.
- Resguardar la confidencialidad.
- Académicos generando espacios de confianza y empatía.
- Utilizar lenguaje verbal y no verbal respetuoso y claro.
- Evitar comentarios sobre la apariencia física u orientación sexual.
- Realizar evaluaciones en horarios y espacios académicos establecidos.



- No evaluar a solas a estudiantes o hacerlo en lugares visibles.
- Prever el uso de recursos audiovisuales de contenido sexual, explicitando su uso y evitando imágenes con dobles lecturas.
- Mantener la relación académico-estudiante en un contexto académico.
- Utilizar redes sociales y plataformas institucionales de manera apropiada, evitando mensajes provocadores o de carácter sexual.
- Evitar actividades sociales no autorizadas fuera del ámbito académico.
- Desarrollar tareas académicas de manera equitativa.
- Evitar bromas discriminatorias o manifestaciones verbales/no verbales humillantes u ofensivas.
- Evitar comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Evitar manifestaciones no deseadas que se perciban como amenazantes.





CAPÍTULO 2

Sembrando conciencia: Estrategias de prevención y sensibilización

En el período analizado, la Dirección de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión desarrolló una planificación estratégica comunicacional, con diversos objetivos, entre ellos desarrollar y difundir contenido relevante, desde una perspectiva de género. A los canales ya existentes, como la página web, redes sociales y revista digital mensual, se sumó el lanzamiento de campañas gráficas en el campus de la Universidad.

La Universidad Gabriela Mistral ha implementado diversas acciones de prevención y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria. Esto ha incluido:

- Difusión de la Política Integral y del Protocolo a través de múltiples medios como folletos, la web institucional y los correos electrónicos institucionales.
- Realización de jornadas de presentación de la Política Integral. Se contempla la preparación de material de apoyo para académicos sobre estrategias de prevención.
- Todos los colaboradores que ingresan a la Universidad Gabriela Mistral participan en un proceso de inducción que incluye formación en equidad de género, con el objetivo de promover un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación desde el primer día.
- Organización y difusión de actos de sensibilización en torno a fechas relevantes como el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Promoción de la incorporación de contenidos críticos de Derechos Humanos y Equidad de Género en programas de asignaturas de pregrado, e incluso, se plantea garantizar un curso completo, ofrecido como diplomado, sobre estos temas.

Las encuestas de Equidad y Género aplicadas a la comunidad universitaria permiten diagnosticar conocimientos y avances en acoso, violencia y discriminación, identificando brechas de género. Un avance clave en inclusión fue la implementación del Instructivo sobre el Uso de Nombre Social, que habilita su uso institucional sin necesidad de cambio de sexo registral, promoviendo el respeto a la identidad de género de estudiantes, académicos y colaboradores.

Desafíos y aprendizajes

A pesar de estos avances, un desafío importante radica en asegurar que las acciones de sensibilización e información sean adecuadas y efectivas para toda la comunidad universitaria. A continuación se muestran los principales desafíos y aprendizajes identificados por el Comité de Género de la Corporación de Universidades Privadas.

Principales desafíos

1. Capacitar e informar no es suficiente

Se requiere implementar estrategias más profundas y sostenidas para lograr un cambio cultural efectivo dentro de la comunidad universitaria.

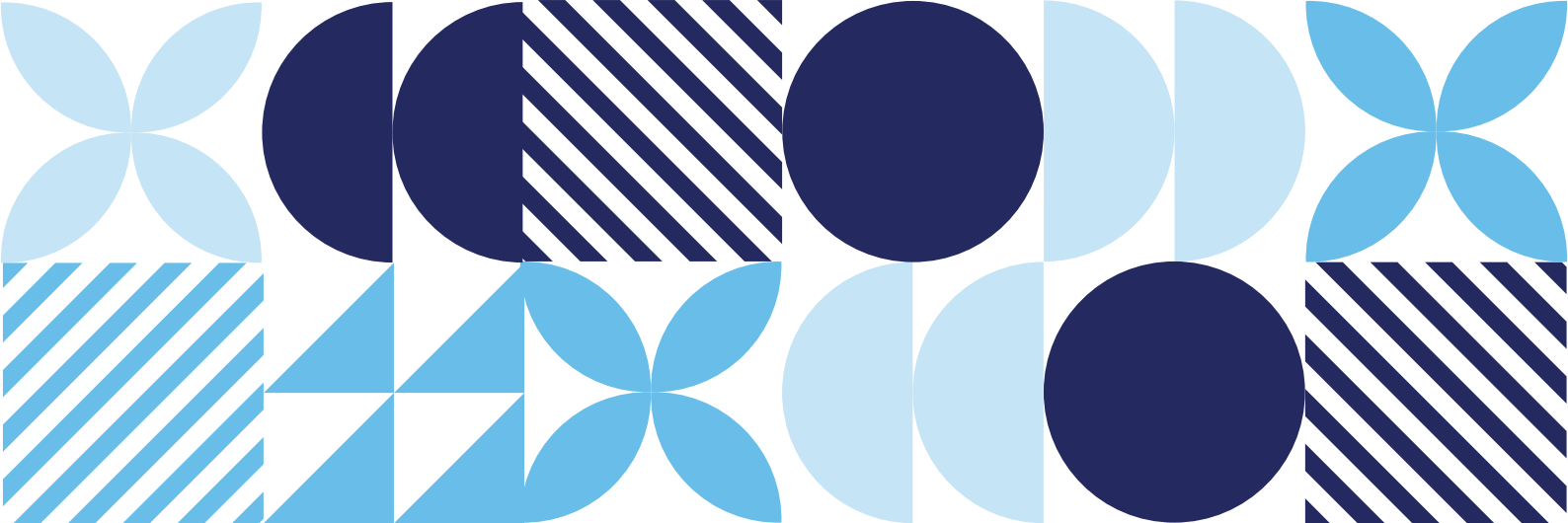
2. Cambio de la cultura universitaria

No todas las personas otorgan prioridad a la prevención de las violencias de género, lo que dificulta los avances. Es necesario fortalecer el compromiso y la conciencia colectiva.

No obstante, las diversas capacitaciones han contribuido a aumentar el conocimiento y la comprensión de la Ley N ° 21.369 entre el personal de la universidad. Esto es crucial para la implementación efectiva de la ley y para fomentar una cultura de respeto y prevención dentro de la institución.

Recomendaciones sobre difusión y capacitación

- Realizar encuestas específicas sobre esta temática para evaluar la percepción de la comunidad universitaria.
- Realizar focus group sobre esta temática para evaluar la percepción de la comunidad universitaria.



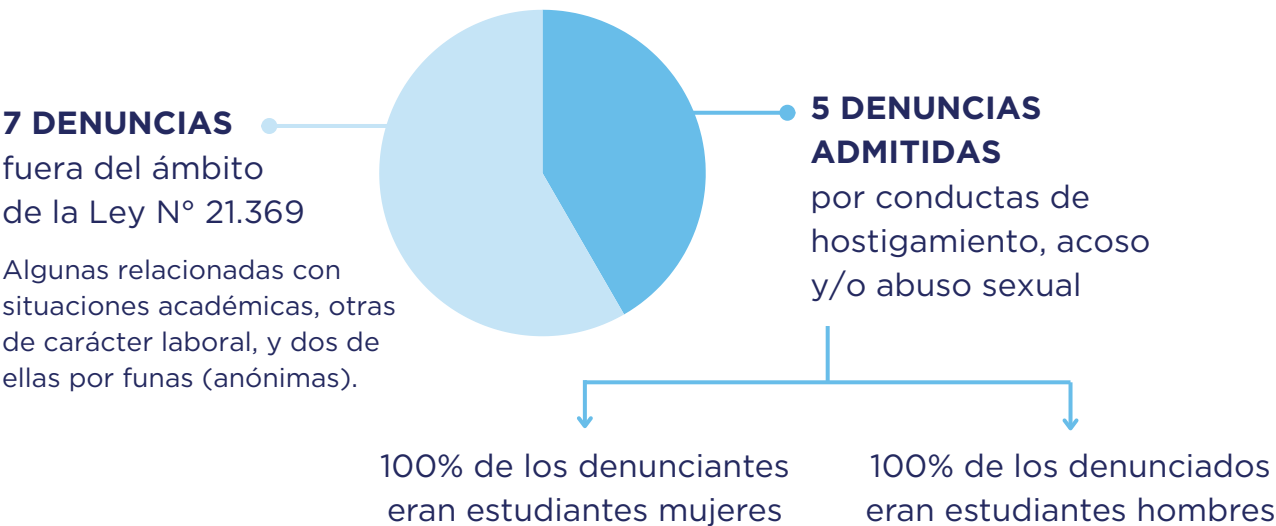
CAPÍTULO 3

Escuchar y responder: gestión de denuncias y medidas institucionales

Este capítulo tiene como propósito exponer un análisis de las denuncias recibidas por la Secretaría General de la Universidad Gabriela Mistral en virtud de la Ley N° 21.369, que prohíbe el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las instituciones de educación superior. El análisis cubre el período comprendido desde la entrada en vigencia de la normativa, a finales del año 2022, hasta diciembre de 2024.

Naturaleza de las denuncias

Durante los años 2022 y 2024 (hasta septiembre), la Secretaría General recibió un total de 12 denuncias formales vía formulario de denuncias. El desglose de estas denuncias por naturaleza es el siguiente:



Estado de las denuncias

A continuación, se presenta el estado de tramitación de las denuncias recibidas durante los años 2023 y 2024.



Plazo de los procesos

El Protocolo de la Universidad establece plazos específicos para cada etapa dentro del proceso de denuncia, asegurando un tiempo total que puede variar entre 15 y 20 días hábiles. En promedio, cada denuncia ha sido resuelta en un período de 18 días hábiles, garantizando un proceso ágil y acorde a las normativas vigentes, lo que refleja un cumplimiento consistente con los plazos estipulados en el Protocolo institucional.



Los plazos normativos son los siguientes:

- 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia para emitir la resolución de apertura de la investigación;
- 10 días hábiles para llevar a cabo la investigación, con la posibilidad de una prórroga fundada de 5 días hábiles adicionales, si fuera necesario;
- una vez notificado el fallo, los involucrados tienen 5 días hábiles para apelar la decisión; si no se presenta una apelación, se procede a registrar la sanción y a cerrar el caso.
- En caso de existir apelación, la Secretaría General dispone de 3 días hábiles para resolver la misma.

Funas en el contexto universitario

El mayor número de denuncias presentadas ante la Secretaría General durante el periodo analizado corresponde a casos de hostigamiento y acoso sexual. Es importante destacar que, aunque dos denuncias quedaron fuera del ámbito de aplicación de la Ley 21.369, se tomaron las acciones necesarias para su adecuada tramitación bajo los marcos normativos correspondientes (Reglamento de Convivencia y Disciplina Estudiantil).

Dos de los casos recibidos involucraron una funa dirigida contra estudiantes por parte de supuestos compañeros de carrera. En uno de esos casos, se denunciaba un supuesto acoso u hostigamiento hacia estudiantes del género femenino. Esta situación derivó en la realización de un taller dirigido a todos los alumnos de primer año de la carrera de psicología, con el objetivo de abordar los problemas surgidos.

¿Qué son las Funas?

Aunque la Ley N° 21.369 no regula explícitamente este tipo de acciones, su impacto en la efectividad de las normativas establecidas por la ley es innegable. Para muchos estudiantes, las funas se perciben como un mecanismo legítimo de reivindicación y demanda de justicia frente a situaciones que consideran injustas o insuficientemente atendidas por los procedimientos institucionales. A pesar de ser conscientes de que estas acciones pueden conllevar sanciones disciplinarias, continúan utilizándolas como un recurso para visibilizar sus demandas cuando los procedimientos formales no parecen ofrecer respuestas satisfactorias.

- Difusión de “testimonios” por plataformas digitales privadas.
- No están reguladas directamente por la Ley 21.369.
- Percibidas como una forma de reivindicación estudiantil.

Desde la perspectiva de la Dirección de Convivencia, Equidad de género, diversidad e Inclusión, el manejo de las funas plantea un desafío institucional en dos vertientes:

- Generar confianza en los procedimientos formales de la universidad, demostrando su capacidad para ofrecer respuestas justas, efectivas y reparadoras frente a situaciones de acoso, violencia o discriminación. Esto es clave para fortalecer el vínculo entre estudiantes e institución, y asegurar que los protocolos sean percibidos como herramientas confiables.
- Legitimar los protocolos de denuncia ante el estudiantado, promoviendo su uso como vía principal de resolución de conflictos. Esto ayuda a reducir la recurrencia de las funas y a consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la legalidad y la eficacia de los procedimientos establecidos.

Medidas de protección

La implementación de medidas de protección ante denuncias dentro de la universidad implica una coordinación compleja entre distintas unidades académicas, administrativas y de apoyo. Este proceso representa un gran desafío, ya que requiere ajustar procedimientos internos para asegurar el bienestar de las víctimas. Las medidas implican acciones como:

- Reestructuración de horarios y secciones.
- Control de acceso a espacios universitarios.
- Asistencia desde unidades especializadas como:
 - Centro de Atención Psicológica.
 - Clínica Jurídica.
 - Servicios Generales.
 - Seguridad universitaria.

Se destaca positivamente que la Unidad de Investigación y Sanción dependa de la Secretaría General, ya que esta última tiene las facultades necesarias para coordinar eficazmente a todas las áreas involucradas. Esto garantiza respuestas integrales, efectivas y oportunas.

Medidas implementadas

En los cinco casos admitidos a tramitación, se tomaron las siguientes medidas desde la Secretaría General:

- Restricción de contacto entre denunciante y denunciado.
- Prohibición de ingreso al campus para el estudiante denunciado durante la investigación.
- Implementación de clases online como medida de resguardo para uno de los denunciados.
- Derivación al Ministerio Público en uno de los casos.

Estas acciones han sido claves para garantizar un entorno seguro y el bienestar de las denunciantes mientras se desarrollan los procesos investigativos y disciplinarios.

Sanciones y medidas de prevención aplicadas

Durante el periodo analizado, todas las denuncias procesadas derivaron en sanciones, aplicadas según la gravedad de los hechos y la normativa interna de la Universidad.

Tipos de sanciones impuestas:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión por dos semestres
- Expulsión

Adicionalmente, la Secretaría General, en cumplimiento de la obligación institucional de garantizar un ambiente seguro y libre de violencia para todos los miembros de la comunidad universitaria, ha implementado una serie de medidas adicionales. Estas acciones han sido diseñadas para reforzar la prevención de conductas de abuso y violencia, especialmente en espacios donde las personas podrían encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, como los baños individuales de la Universidad.

Medidas implementadas:

- Instalación de cámaras de seguridad en accesos a baños individuales (sin invadir la privacidad al interior).
- Colocación de carteles informativos en puertas de baños:
 - Protocolos de prevención de conductas abusivas.
 - Instrucciones claras para denunciar y acceder a apoyo.



¿Qué nos dicen las denuncias?

- **Mayor ocurrencia entre estudiantes**

El 100% de las denuncias presentadas fueron entre estudiantes, lo que indica que las situaciones de acoso, violencia o discriminación de género se dan principalmente en las interacciones entre pares. Este dato refuerza la importancia de focalizar las acciones preventivas en el ámbito estudiantil y de abordar dinámicas particulares dentro de cada carrera, como se hizo en Psicología tras una funa.

- **Procesos rápidos y adecuados**

Las denuncias presentadas en 2023 y 2024 fueron resueltas en un promedio de 18 días hábiles, cumpliendo con los plazos establecidos y garantizando el debido proceso. Este desempeño refleja un compromiso institucional con la celeridad y la respuesta oportuna ante situaciones de violencia de género.

- **Voluntad de actuar más allá de la ley**

Algunas situaciones denunciadas no estaban cubiertas por la Ley 21.369, pero igualmente se tramitaron bajo normativas internas. Esto demuestra una voluntad activa por parte de la universidad de abordar todas las problemáticas relevantes para la convivencia universitaria, incluso aquellas fuera del marco legal vigente.

- **Más denuncias, más conciencia**

Aunque el número de denuncias fue acotado, su crecimiento entre 2023 y 2024 evidencia una mayor conciencia y confianza por parte de la comunidad universitaria en los canales formales de denuncia.

- **Prioridad: acoso y abuso sexual**

Las conductas más reportadas fueron hostigamiento, acoso y/o abuso sexual. Esta información permite orientar las prioridades institucionales en materia de prevención y respuesta, focalizando esfuerzos en las problemáticas que generan mayor impacto.

Recomendaciones sobre el proceso de denuncia

1/

Comunicación clara y coordinada

Optimizar la comunicación entre las partes involucradas en el proceso de denuncia, así como aquellas afectadas por sus resultados. Esto incluye definir claramente a quién se deben copiar los correos electrónicos, quiénes deben participar activamente en el proceso y a quiénes corresponde informar dentro de la Unidad Académica, asegurando así una gestión transparente y eficiente.

2/

Diagrama de flujo del proceso

Elaborar un diagrama de flujo que permita visualizar de forma clara quién participa en cada etapa del proceso, desde la recepción de la denuncia hasta su resolución final. Este diagrama debe incluir también los plazos establecidos para cada fase.

3/

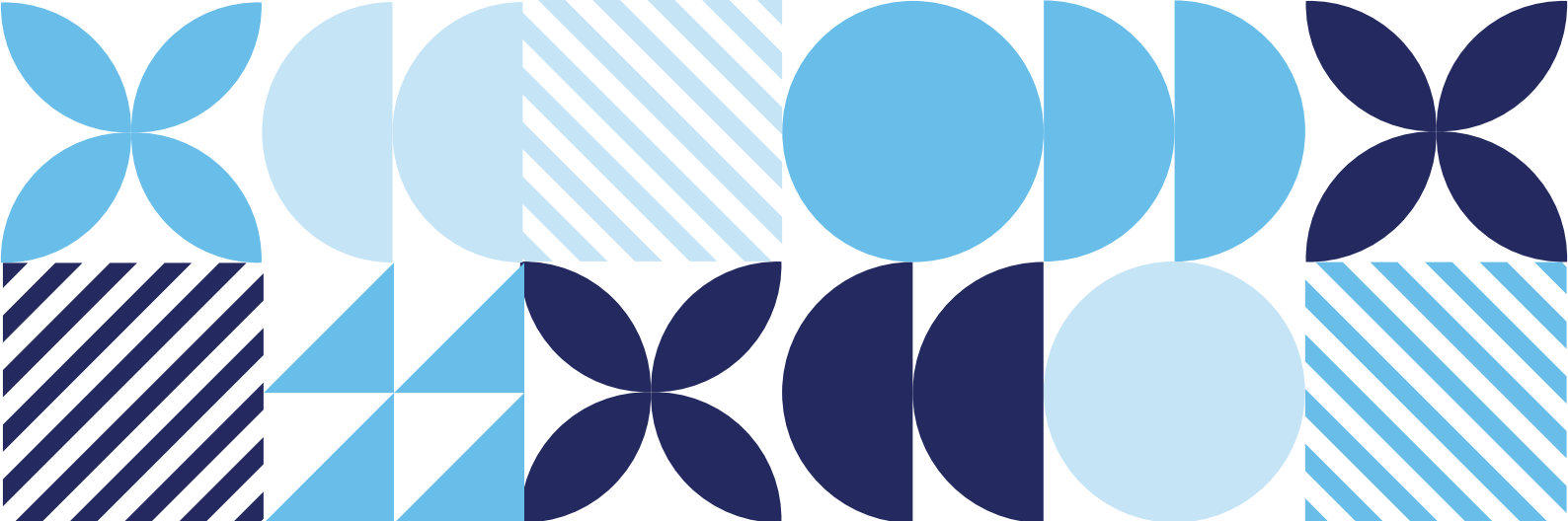
Uso de correos institucionales

Utilizar exclusivamente correos electrónicos institucionales para mantener un registro formal de toda la comunicación relacionada con el proceso. Esto permite garantizar trazabilidad y respaldo documental.

4/

Información legal accesible

Proporcionar información clara y accesible sobre los procesos legales a todas las personas involucradas. Esto incluye explicar conceptos jurídicos complejos de manera sencilla, informar sobre los pasos a seguir después de una denuncia y ofrecer orientación sobre cómo protegerse de posibles represalias.



CAPÍTULO 4

Convergencias institucionales: redes y aprendizaje compartido



En el contexto de la Universidad Gabriela Mistral, se pueden identificar diversas convergencias institucionales, redes y aprendizaje compartido en relación con la equidad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Estas se manifiestan tanto a nivel interno como a través de la participación en redes externas.

Convergencias institucionales internas

1 | Participación en la Elaboración de Políticas y Protocolos

La "Política Integral para la Equidad de Género" y el "Protocolo de Actuación frente a todo tipo de Violencia, Acoso o Discriminación" de la UGM fueron **construidos con la participación de todos los estamentos** de la universidad: docentes, personal no académico y estudiantes, garantizando la paridad de género. Este proceso participativo representa una convergencia de diferentes perspectivas y un aprendizaje compartido en la identificación de las necesidades y la definición de los lineamientos a seguir.

2 | Creación de Unidades Especializadas

La universidad ha creado la **Unidad de Equidad y Género**, responsable de la implementación, monitoreo y activación del protocolo, y la **Unidad de Investigación y Sanción**, encargada de llevar a cabo los procesos de investigación y aplicar las sanciones correspondientes, garantizando la imparcialidad. La existencia de estas unidades, con personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y su coordinación, demuestra una convergencia de recursos y experticia para abordar la problemática.

3 | Integración en la Estructura Universitaria

La dependencia de la Unidad de Investigación y Sanción de la Secretaría General se valora positivamente, ya que esta secretaría posee amplias facultades para coordinar y supervisar diversas áreas de la universidad involucradas en la implementación de medidas de protección. Esto facilita una respuesta institucional coordinada y una convergencia de esfuerzos.

4 | Medidas de Protección Coordinadas

La implementación de medidas de protección en respuesta a las denuncias implica la **coordinación entre diversas Unidades Académicas y administrativas**. Esto requiere la adaptación de distintos procedimientos y la colaboración de áreas como el Centro de Atención Psicológica, la Clínica Jurídica, Servicios Generales y personal de seguridad.



4 | Medidas de Protección Coordinadas

La implementación de medidas de protección en respuesta a las denuncias implica la **coordinación entre diversas Unidades Académicas y administrativas**. Esto requiere la adaptación de distintos procedimientos y la colaboración de áreas como el Centro de Atención Psicológica, la Clínica Jurídica, Servicios Generales y personal de seguridad.

5 | Incorporación en la Normativa y Contratos

La normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género ha sido **incorporada expresamente en los contratos de trabajo, de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación**, buscando promover la equidad de género en todas las relaciones institucionales.

6 | Realización de Encuestas Internas

El Comité de Equidad y Género de la UGM ha realizado **encuestas de equidad de género dirigidas a docentes y colaboradores** con el objetivo de determinar el nivel de conocimiento y avances respecto a estas temáticas. Los resultados de estas encuestas se utilizan para identificar inequidades, brechas y barreras de género, lo que implica un aprendizaje institucional basado en la autoevaluación.

7 | Capacitaciones Obligatorias

La universidad ha realizado capacitaciones obligatorias sobre la Ley N° 21.369 y normativas vigentes para sus colaboradores, lo que representa un esfuerzo institucional por asegurar un nivel básico de conocimiento y un aprendizaje compartido sobre la legislación y las políticas internas.

8 | Uso de Nombre Social

La implementación de un instructivo sobre el uso de nombre social para estudiantes, académicos y colaboradores refleja una convergencia hacia el reconocimiento y respeto de la identidad de género dentro de la comunidad universitaria.

Redes y aprendizaje compartido externos

- **Participación en el Comité de Género de la CUP**

La UGM participa activamente en el Comité de Género y en el Comité de Discapacidad y Neurodiversidad de la Corporación de Universidades Privadas (CUP), con el objetivo de promover y compartir buenas prácticas que permitan implementar y asegurar el cumplimiento de los estándares en estas materias. La elaboración del "Catastro de Modelo de Prevención CUP" es un ejemplo de este aprendizaje compartido entre instituciones.

- **Asistencia a Cursos Externos**

Autoridades y representantes de la UGM han participado en cursos como el de "Derechos Humanos y Equidad de Género". Esto demuestra un interés por aprender de la experiencia y el conocimiento de otras instituciones en la implementación de la Ley N ° 21.369.

- **Referencia a Normativa Internacional**

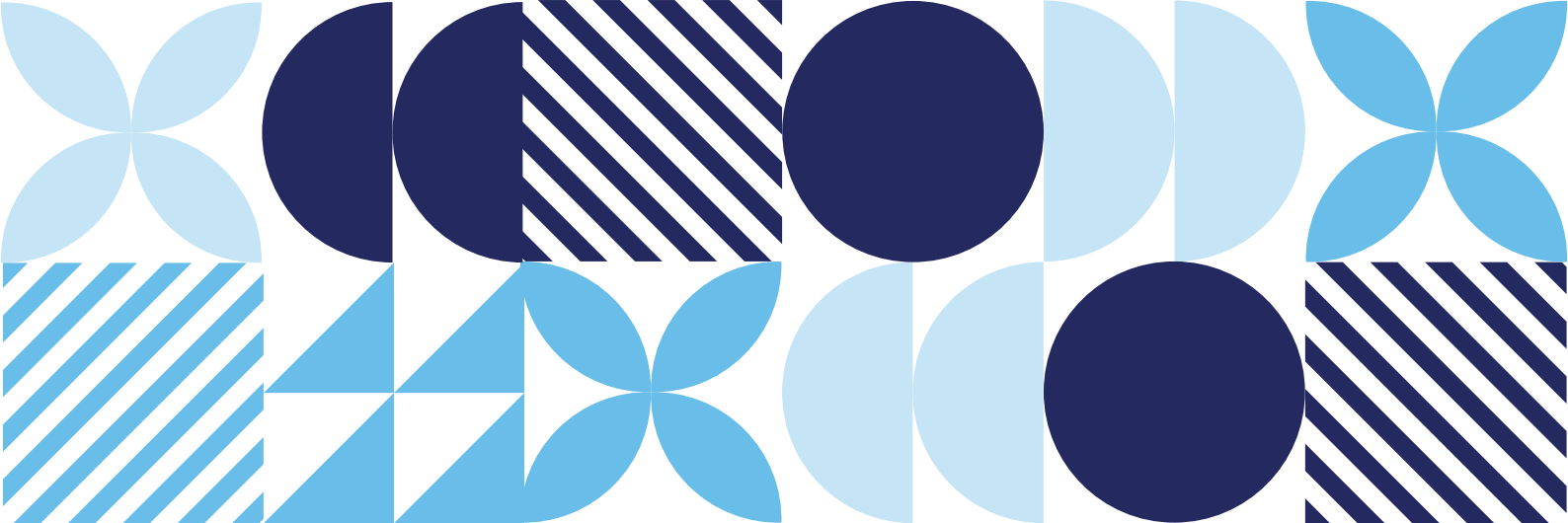
La "Política Integral para la Equidad de Género" de la UGM integra en su marco normativo legislaciones y convenciones tanto nacionales como internacionales como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará. Esto indica una convergencia con los estándares y las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y equidad de género.



Inclusión y ajustes

- El proceso de diseño instruccional busca asegurar la disponibilidad de actividades y recursos de aprendizaje que respondan al acceso universal.
- Se realiza una revisión periódica de la caracterización estudiantil institucional para la innovación pedagógica relacionada con la inclusión educativa.
- La Política de Inclusión busca dar un marco de acción para apoyar a estudiantes de grupos prioritarios que encuentran barreras para la participación y el aprendizaje.
- Las Escuelas pueden solicitar un informe diagnóstico del estudiante para determinar orientaciones específicas y adecuaciones metodológicas.
- Se sugieren acciones específicas para las Escuelas, como proporcionar recursos de apoyo pedagógico, descomponer instrucciones, establecer "paso a paso", abrir espacios de retroalimentación especial, permitir el uso de audífonos y pausas, proporcionar tiempo extra en evaluaciones, permitir consultas durante la evaluación y entregar información anticipada sobre las evaluaciones.
- Dentro de las medidas de protección para estudiantes, se considera el cambio de jornada, modalidad o programa, la interrupción anticipada de asignaturas, la flexibilización para la rendición de evaluaciones y justificación de inasistencias.
- Existen casos específicos en que los protocolos se han aplicado en distintas Escuelas: tutores fantasma, exámenes de grado inclusivos, adecuaciones metodológicas, etc.

La Política de Inclusión y el Protocolo de Inclusión en general buscan facilitar el acceso y la participación de estudiantes de grupos prioritarios, lo que incluye ajustes para estudiantes con TEA en el marco de la diversidad estudiantil.



EPÍLOGO

**Donde la ley
se vuelve cultura**

Las leyes nacen en los parlamentos, pero su verdadero destino es el corazón de las comunidades. La Ley N ° 21.369, en su espíritu más profundo, no es simplemente un cuerpo normativo: es una invitación. **Nos llama, como universidad, a repensar nuestras estructuras, nuestros silencios y nuestros hábitos más arraigados.** A preguntarnos no sólo qué enseñamos, sino cómo habitamos este espacio compartido llamado comunidad educativa.

En estos dos años, la Universidad Gabriela Mistral no ha hecho sino comenzar. La implementación de protocolos, la recepción respetuosa de denuncias, las capacitaciones, las redes tejidas dentro y fuera de la institución, y la consolidación de un lenguaje institucional respetuoso de la diversidad de género no son un punto de llegada, sino la **apertura de un proceso continuo de transformación.**

Sabemos que el cambio cultural es lento, a veces imperceptible, como una corriente subterránea que se abre paso bajo la superficie. Pero también sabemos que su fuerza es incontenible cuando se arraiga en la convicción. Y hoy, como Universidad, tenemos la convicción de que una educación superior digna, segura y respetuosa no es un privilegio: es un derecho.

Miramos al futuro con la certeza de que este camino requiere más que voluntad: **necesita estructuras sólidas, liderazgos éticos, recursos comprometidos y comunidades activas.** Aspiramos a ser una institución que no sólo cumple con la Ley, sino que se convierte en referente de cómo una universidad puede ser un lugar de acogida, de reparación y de transformación.

Porque en última instancia, formar profesionales implica también formar ciudadanos **críticos, empáticos y comprometidos con la justicia.** Ese es el horizonte al que aspiramos. Y en ese viaje, la equidad de género, la diversidad y la inclusión no son capítulos aislados: son el tejido invisible que sostiene toda nuestra tarea educativa.

La Ley N °21.369 nos puso en movimiento.
El futuro nos convoca a seguir caminando.



UNIVERSIDAD
Gabriela Mistral
Juntos escribimos tu futuro

Memoria 2022-2024

**Dirección de Convivencia, equidad
de género, diversidad e inclusión.**