

INFORME DE ANÁLISIS Y RECOMENDACIÓN

Propuesta de creación de la Dirección de Género

A:	Sr. Rector, Universidad Católica de la Santísima Concepción
De:	Dirección de Gestión Estratégica (DGE)
Materia:	Análisis de la propuesta y recomendación de creación; ajustes de estructura y funciones
Fecha:	20 de septiembre de 2022
Ref.:	Procedimiento de cambio de estructura organizacional (DR N°68/2016) y normativa institucional asociada

1. Propósito del informe

En el marco del procedimiento institucional para el cambio de estructura organizacional, la Dirección de Gestión Estratégica (DGE) emite el presente informe a Rectoría con el objeto de analizar la propuesta de creación de la Dirección de Género, evaluar su pertinencia, coherencia con la normativa y lineamientos institucionales, y proponer ajustes que fortalezcan su diseño organizacional y su implementación.

2. Antecedentes y marco de referencia

a) Procedimiento institucional: El Decreto de Rectoría N°68/2016 establece el procedimiento para la creación y/o modificación de unidades organizacionales, considerando la necesidad de fortalecer capacidades institucionales y disponer de antecedentes como organigrama, funciones, y evaluación económica, además de un informe de la DGE.

b) Política institucional: La Universidad cuenta con una Política de Género aprobada por el Honorable Consejo Superior y promulgada por Decreto de Rectoría N°181/2022, cuyo propósito es contribuir a la eliminación de la discriminación y la violencia, promoviendo la equidad de género y la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer universitario.

c) Creación formal y dependencia: El Decreto de Rectoría N°193/2022 formaliza la creación de la Dirección de Género dependiente de Rectoría (a través de Prorectoría) y de la Unidad de Investigación y Sanción dependiente de Secretaría General, definiendo el objetivo de implementar de manera sistemática y transversal la Política de Género y asegurar la aplicación de planes, protocolos y normativa asociada.

d) Trayectoria institucional: Previamente, la UCSC implementó un Protocolo de denuncia frente a acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria (DR 59/2019), y constituyó un Comité

de Género (DR 60/2019) orientado a diagnóstico y propuestas, fortaleciendo la respuesta institucional ante la normativa vigente y las expectativas del entorno.

3. Síntesis de la propuesta evaluada

La propuesta busca consolidar una unidad especializada para transversalizar la perspectiva de género en la gestión institucional y en las funciones universitarias (formación, investigación y vinculación con el medio), articulando acciones de prevención, formación, diagnóstico, monitoreo y mejora continua. Asimismo, se plantea la coordinación con la Unidad de Investigación y Sanción para el abordaje integral de situaciones vinculadas a acoso sexual, violencia y discriminación de género, resguardando los roles y competencias de cada instancia.

4. Análisis de la DGE

4.1 Pertinencia y oportunidad. La creación de una Dirección de Género es pertinente y oportuna para consolidar una gobernanza institucional robusta en esta materia, asegurar el cumplimiento normativo y fortalecer una cultura de dignidad, respeto y buen trato. La formalización de la Dirección contribuye a ordenar, dar continuidad y evaluar sistemáticamente las acciones, evitando depender exclusivamente de iniciativas fragmentadas o de carácter temporal.

4.2 Coherencia con lineamientos institucionales. La propuesta se alinea con los lineamientos estratégicos institucionales y con la Política de Género, en tanto instala una capacidad directiva transversal para la implementación y seguimiento de compromisos institucionales, incorporando mecanismos de coordinación con direcciones clave de docencia, apoyo al estudiante, gestión de personas, investigación, comunicaciones y otras áreas.

4.3 Adecuación al procedimiento y suficiencia de antecedentes. De acuerdo con la revisión realizada, la propuesta cuenta con los elementos esenciales para su evaluación (fundamentación normativa y estratégica, definición de funciones y coordinación, y antecedentes de implementación), cumpliendo con el marco del DR N°68/2016. Asimismo, se reporta que la propuesta dispone de aprobación de la Vicerrectoría/instancia correspondiente y entrega información suficiente para evaluar su pertinencia y viabilidad.

4.4 Delimitación de funciones y articulación institucional. Las funciones propuestas enfatizan la formación y capacitación, la conciliación vida laboral–familiar, la incorporación de la perspectiva de género en el Modelo Educativo, y la reducción de brechas en ámbitos como carrera académica e investigación. Se recomienda fortalecer la delimitación de roles respecto del circuito de denuncias e investigación, explicitando que la Dirección de Género cumple un rol de orientación, prevención, acompañamiento y seguimiento de medidas institucionales, mientras que la recepción formal de denuncias y los procedimientos disciplinarios se canalizan por Secretaría General y la Unidad de Investigación y Sanción, según la normativa vigente.

4.5 Riesgos operativos y medidas de control. Los principales riesgos se asocian a (i) duplicidad de funciones con unidades existentes, (ii) debilidades de coordinación interdirecciones, (iii)

expectativas sobredimensionadas respecto a capacidades instaladas en el corto plazo, y (iv) heterogeneidad en la adopción de prácticas por unidades. Para mitigarlos se propone formalizar un esquema de gobernanza (comité asesor/mesa técnica), una matriz de responsabilidades y un plan de instalación con metas medibles y mecanismos de reporte a Rectoría.

5. Ajustes recomendados a la estructura y funciones

Con el propósito de maximizar el impacto de la Dirección y asegurar su implementación sostenible, la DGE propone considerar los siguientes ajustes:

- Clarificar en el documento de funciones el rol de la Dirección de Género en el circuito de denuncias: orientación, derivación, acompañamiento y seguimiento; evitando atribuciones que puedan superponerse con Secretaría General y la Unidad de Investigación y Sanción.
- Incorporar explícitamente una función de monitoreo y reporte: elaboración de línea base, definición de indicadores, seguimiento anual y presentación periódica de resultados y planes de mejora a Rectoría y cuerpos colegiados que correspondan.
- Definir un mecanismo formal de coordinación interdirecciones (por ejemplo, mesa técnica mensual) con participación de Secretaría General, Gestión de Personas, Docencia, Apoyo al Estudiante, Investigación/Innovación y Comunicaciones, para asegurar transversalidad operativa.
- Precisión de perfiles y competencias mínimas del equipo: formación en derechos humanos y género, y capacidades en gestión del cambio, análisis de datos, formación y diseño de intervenciones preventivas.
- Ajustar la redacción de funciones para distinguir entre: (i) diseño y coordinación de medidas institucionales; (ii) ejecución directa de programas formativos; (iii) asesoría a unidades académicas/administrativas; y (iv) representación institucional externa.

6. Recomendación de la DGE

En atención a los antecedentes revisados, la Dirección de Gestión Estratégica recomienda la creación de la Dirección de Género, por su contribución al cumplimiento normativo, al fortalecimiento de la gobernanza institucional y a la instalación de capacidades para transversalizar la perspectiva de género en la Universidad. Se sugiere aprobar la propuesta incorporando los ajustes señalados en el numeral 5, resguardando especialmente la coordinación con las direcciones y unidades mencionadas, para asegurar una implementación eficiente y sin duplicidades.

7. Consideraciones para la implementación

Para la instalación y puesta en marcha, se propone un plan de trabajo de 12 meses con hitos mínimos: (i) formalización de gobernanza y matriz de responsabilidades; (ii) levantamiento de línea base y brechas; (iii) plan anual de formación/certificación; (iv) actualización y socialización de protocolos y rutas de actuación; (v) indicadores de seguimiento y reporte; y (vi) evaluación anual y plan de mejora.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Humberto Vergara Muñoz', is written over a large, stylized circular mark.

Humberto Vergara Muñoz

Director de Gestión Estratégica

Universidad Católica de la Santísima Concepción