

**APRUEBA POLÍTICA UNIVERSITARIA DE
IGUALDAD DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD DE CHILE**

RESOLUCIÓN EXENTA N°0901.

SANTIAGO, 17 de junio de 2022.

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°199, de 2018, del referido Ministerio; el D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el Decreto TRA N°309/56/2021; el D.U. N°0044208, de 2017; el Acuerdo del Senado Universitario (SU) N°014/2022, de fecha 3 de marzo de 2022; el Certificado SU N°009/2022, de fecha 7 de marzo de 2022; y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, en virtud del artículo 1° de su estatuto, la Universidad de Chile, Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía académica, económica y administrativa, dedicada a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país en el contexto universal de la cultura.
2. Que el artículo 4° del referido Estatuto Orgánico contiene los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria, a saber: la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Asimismo, indica que también forman parte de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.
3. Que, los principales instrumentos genéricos del sistema universal sobre derechos humanos –Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)– consagran el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo la no discriminación por motivos de sexo o género, y en los distintos ámbitos de la vida de las personas, es decir, considerando los ámbitos educativos y laboral.
4. Que, el principal instrumento normativo internacional específico referido a los derechos de las mujeres, es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de septiembre de 1979 (suscrita por Chile en 1979 y vigente desde 1989), en el cual se reconoce la discriminación contra la mujer como: *“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.
5. Que, en línea con lo planteado por la CEDAW, y en el ámbito regional, en 1994 se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «de Belém do Pará» (CBDP), ratificada por Chile en 1998, siendo una de las principales herramientas para la lucha contra la violencia de

género en América Latina, al reconocer la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto física, sexual o psicológica basada en su género, en el ámbito público como en el privado, incluidos los espacios educativos y de trabajo (artículos 1 a 3).

6. Que, de la misma forma que en materia internacional, en nuestra Constitución Política existe un reconocimiento a ciertos principios generales de igualdad y no discriminación en el artículo 1, que declara que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos, y en el artículo 19 N°2, que reconoce la igualdad ante la ley, señalando que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados, y que hombres y mujeres son iguales ante la ley.
7. Que, la Ley N°21.091, sobre Educación Superior, establece una serie de principios y normas que rigen este ámbito, dentro de los cuales cabe destacar lo dispuesto en el artículo 1, que señala que la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas sin discriminaciones arbitrarias, y que se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, agregando en su artículo 2 que uno de los principios fundamentales del sistema es la inclusión y el respeto y la promoción de los derechos humanos, señalando expresamente que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.
8. Que, por su parte, la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, en lo que respecta a esta materia, consagra en su artículo 5 los principios que rigen a las Universidades del Estado, dentro de los cuales cabe destacar la expresa mención a la no discriminación y equidad de género, siendo estos vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades.
9. Que, a su vez, la Ley N°21.369, publicada el 25 de septiembre de 2021, y que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, contempla como objetivo, en su artículo 1, promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior. En el mismo precepto, señala que es deber de las instituciones de educación superior establecer todas las medidas para cumplir dichos objetivos, promoviendo las relaciones igualitarias de género. En este sentido, la norma establece que las instituciones de educación superior deben contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, el cual debe contener un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas.
10. Que, a nivel institucional, la Universidad de Chile ha sido pionera en el marco de las instituciones de educación superior del país en cuanto a la adopción e implementación de políticas de género, así como también, en la creación de mecanismos institucionales para su seguimiento y evaluación.
11. Que, por otra parte, este proceso fue fortalecido mediante la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2017-2026 de la Universidad, en el cual se aborda las problemáticas de género de manera transversal y se incorpora una estrategia específica sobre género (estrategia IX), que considera seis áreas de intervención: igualdad salarial, representación en órganos de decisión, jerarquías académicas, perspectiva de género en la docencia y las prácticas educativas, el currículum, la formación del cuerpo académico, el acoso sexual, derechos de madres y padres estudiantes, presupuesto destinado a contratación de personal y financiamiento de programas de equidad de género.
12. Que el Senado Universitario, con fecha 3 de marzo de 2022, en su Sesión Plenaria Universitaria N°662, acordó aprobar la “Política Universitaria de Igualdad de Género de la Universidad de Chile”, patrocinada por los (as) senadores (as) individualizados (as) en el Certificado SU N°027/2022 (de fecha 16 de junio de 2022), en virtud de la atribución dispuesta en la letra a) del artículo 25, concordante con los artículos 16 y 24 del Estatuto de la Universidad de Chile, así como también con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 de la Universidad de Chile, según consta en Acuerdo SU N°014/2022, de fecha 3 de marzo de 2022, y en Certificado SU N°009/2022, de fecha 7 de marzo de 2022.
13. Que, según lo indicado en el artículo 3° inciso séptimo de la Ley N°19.880, las decisiones de los órganos pluripersonales se denominan acuerdos y se llevan a



efecto por medio de actos administrativos de la autoridad ejecutiva de la entidad correspondiente, atribución que, en este caso, corresponde al Rector, a quien compete dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta Institución de Educación Superior, conforme a lo señalado en el artículo 19, literal b), del citado Estatuto Universitario.

RESUELVO:

1. Apruébase el documento que se transcribe a continuación, en lo referido a los principios, objetivos, estrategias de intervención y líneas de acción, sin perjuicio de lo señalado en el resuelto 2 de este acto administrativo:

**“PROPUESTA DE POLÍTICA
DE IGUALDAD DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE**

**Aprobada por el Senado Universitario en Sesión Plenaria N°662,
de 3 de marzo de 2022.**

I. Principios de la política

La política de igualdad de género de la Universidad de Chile, se inspira en los siguientes principios:

I.1 Igualdad de género

La Universidad de Chile asume como principio la igualdad sustantiva o de resultados, lo que alude a la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en relación al ejercicio de derechos y libertades, reconociendo la interseccionalidad del género, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género y una redistribución del poder y los recursos políticos, económicos y simbólicos entre las personas.

I.2 Promoción, respeto y reconocimiento a los Derechos Humanos

La Universidad de Chile, en concordancia con las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, y por ese solo hecho tienen los mismos derechos, deberes y libertades en el contexto institucional y, en particular, en el campo de acción de esta política.

I.3 Reconocimiento y respeto a las diversas identidades

Todas las personas que integran la comunidad universitaria gozan de los mismos derechos y libertades, sin ningún tipo de distinción en razón de género, identidad u orientación sexual, origen social, étnico o cualquier otra condición, valorando, además, las distintas expresiones de la diversidad en la Universidad de Chile.

I.4 Participación

La política reconoce la participación y el diálogo social como valores democráticos y derecho de los, las y les integrantes de la comunidad universitaria, promoviendo la triestamentalidad y la representación política proporcional de todas las personas en las instancias de toma de decisiones, como un medio que asegura mayores grados de legitimidad a las acciones que se lleven a cabo en el contexto institucional.

I.5 Rol público de la Universidad

La política reconoce el rol y vocación pública de la Universidad de Chile, asumiendo su capacidad para incidir en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática, contribuyendo, como señala su misión, al desarrollo del patrimonio cultural, la identidad nacional y el perfeccionamiento del sistema educacional del país, reconociendo el valor de la igualdad de género.

I.6 Interseccionalidad

La Universidad de Chile promueve el reconocimiento y visibilización de las múltiples discriminaciones, desventajas y exclusiones que afectan a la diversidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las personas, y que se dan como consecuencia de la combinación de identidades sujetas a opresiones sistémicas coexistentes. Para ello, favorecerá la participación y empoderamiento en la comunidad universitaria de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

II. Objetivos de la Política

II.1 Objetivo General

Superar las desigualdades, discriminaciones y brechas de género que existen en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad de Chile -considerando sus funciones de docencia, investigación, creación y extensión- con el fin de construir una Universidad pública que reconoce y promueve la igualdad sustantiva de género, asegurando el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos para todas, todos y todes quienes integran la Universidad de Chile.

II.2 Objetivos Específicos

- a) Desarrollar medidas, acciones y adecuaciones institucionales en los ámbitos de docencia, investigación, creación y extensión, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva de género en el quehacer institucional de la Universidad de Chile, reconociendo la diversidad sexogenérica, de subjetividades, multiplicidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las personas.
- b) Erradicar todo tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación e identidad sexual, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos de todos los actores que integran la Universidad de Chile.
- c) Transversalizar la perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos del quehacer universitario, garantizando la asignación de recursos financieros, humanos y técnicos adecuados para la implementación, seguimiento y evaluación de la política, sus planes de acción, así como para el cumplimiento de las metas y de los objetivos asociados a la igualdad sustantiva de género.

III. Estrategias de intervención y Líneas de Acción

III.1 Estrategias Generales

III.1.1 Transversalización de la perspectiva de género con enfoque de derechos en el quehacer institucional

La Universidad integrará e incorporará los intereses y necesidades de las mujeres y disidencias sexo généricas en todos sus instrumentos de política, normativas y gestión propios de su quehacer, asegurando la igualdad entre hombres y mujeres en cada uno de ellos, así como en la elaboración, control y evaluación de las medidas que se lleven a cabo para conseguir la igualdad sustantiva de género.

Para este efecto se deberán revisar los instrumentos políticos y normativos de la Universidad, con el fin de incorporar el enfoque de derechos, la perspectiva de género y los principios que orientan esta política, cuando sea necesario.

En ese marco, la transversalización será una estrategia prioritaria para superar las desigualdades que persisten en la Universidad y que tienen expresiones concretas en los ámbitos propios de su quehacer (docencia, investigación, creación y extensión), lo que incluirá actividades específicas en el ámbito de la igualdad y la acción positiva, cuando existan desventajas que ubiquen a las mujeres en una posición subordinada.

Para lograr tal objetivo, se diseñarán y/o fortalecerán los mecanismos adecuados para identificar las brechas, discriminaciones y/o desigualdades existentes, y, a la vez, buscar, diseñar e implementar las estrategias que permitan su superación.

Para este efecto la Universidad deberá proveer las condiciones materiales, humanas y técnicas que aseguren que los objetivos, estrategias y acciones asociados a la política sean viables, sostenibles y evaluadas en el tiempo.

III.1.2 Promoción de alianzas internas y externas

La Universidad articulará las diferentes Unidades académicas y administrativas, y los diversos estamentos, para la adecuada implementación de la política, y generará alianzas en el ámbito nacional e internacional que favorezcan el diálogo, el aprendizaje permanente y la colaboración para avanzar hacia la igualdad de género en el contexto de las instituciones de educación superior.

En ese sentido, se promoverán mecanismos de coordinación interna en el campo de acción de esta política, ya sea entre el nivel central y las unidades locales de género con que cuenta la Universidad, o de otras instancias que sean relevantes para cumplir los objetivos propios de la igualdad sustantiva de género, esto, con fin de lograr una acción articulada entre los diferentes estamentos y actores institucionales.

Por otro lado, la Universidad deberá generar y/o fortalecer alianzas externas, con otras instituciones de educación superior, nacionales e internacionales, para la constitución de redes de colaboración en torno a los objetivos de la política, la generación y difusión de conocimiento, y el intercambio de experiencias que favorezcan el aprendizaje permanente y el despliegue de su rol público.

III.1.3 Comunicación efectiva y visibilización de las mujeres y disidencias sexuales

La Universidad, en el ejercicio de su desarrollo, garantizará la comunicación efectiva de todos los procesos asociados al reconocimiento y visibilización de las relaciones de

género, la diversidad de subjetividades, multiplicidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las personas en la institución y la comunidad nacional, generando estrategias de reflexión interna y externa que favorezcan cambios culturales en la sociedad, cumpliendo así su rol público.

Para avanzar en esa línea, la Universidad incorporará la perspectiva de género en todos sus sistemas de información, no solo para contar con datos desagregados por sexo, sino especialmente para generar información útil e indicadores que visibilicen las brechas, desigualdades y discriminaciones de género que persisten en todos los ámbitos del quehacer institucional.

En ese mismo sentido, se crearán y/o fortalecerán canales internos de comunicación, adecuados y permanentes, que mantengan informada a la comunidad acerca de las relaciones de género, los avances y/o cambios que se generen con la implementación de esta política y los planes de acción que deriven de ella.

Institucionalización

La Universidad institucionalizará la perspectiva de género, incluyendo el principio de igualdad sustantiva en todas las estructuras, prácticas y procesos que organizan la vida universitaria, en concordancia con la misión y visión, y con los valores y principios que orientan esta Política.

En ese sentido, creará y/o fortalecerá instancias institucionales que aporten a la concreción de los objetivos de esta Política, tales como las Unidades locales y Oficinas de género actualmente existentes, además de otras que sean relevantes para que, desde sus ámbitos de acción, aporten la igualdad sustantiva de género. Se espera que estas instancias tengan capacidad de gestión y ejecución de las políticas y normativas de género actualmente existentes, y de los planes de acción que deriven de esta política.

En ese sentido, se espera que todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad cuenten con una orgánica que se haga cargo de estos temas, así como con profesionales y recursos que aseguren su permanencia y sostenibilidad en el tiempo.

III.1.4 Participación de la comunidad universitaria

La política asegurará la participación de toda la comunidad universitaria en los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las acciones destinadas a lograr la igualdad de género en el quehacer institucional, asegurando que todos los estamentos tengan representación equilibrada en las instancias de toma de decisión asociados a su implementación.

En ese sentido, se fortalecerán y/o crearán mecanismos adecuados de participación de carácter triestamental, con el fin que todos los actores tengan representación en las decisiones relevantes en materia de igualdad de género.

De esta forma, se avanzará en la democratización de la Universidad y en garantizar que todas, todos y todes las/os/es integrantes de la comunidad sean protagonistas de las decisiones que deriven de esta Política y de sus planes de acción.

III.1.5 Interseccionalidad como eje articulador

El reconocimiento de la interseccionalidad, entendida como la confluencia de múltiples discriminaciones que recaen en las personas y los cuerpos, debe ser asumida en la elaboración de planes y acciones destinadas a alcanzar la igualdad de género, permitiendo la generación de estrategias focalizadas que potencien el desarrollo de todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

III.1.6 Aprendizaje permanente y generación de conocimiento

La Universidad creará espacios de retroalimentación y generación de información para fortalecer el proceso de implementación de la política, favoreciendo la realización de estudios, espacios de diálogo y otras instancias que se consideren relevantes.

En concreto, se deberán llevar a cabo estudios sobre las temáticas asociadas a la igualdad de género en todos los ámbitos del quehacer institucional, con el fin de conocer el “estado del arte” y las estrategias adecuadas para abordar las brechas, desigualdades y discriminaciones de género, además de reportes permanentes que permitan conocer los avances que se generen desde la implementación de la política y sus planes de acción, generando información útil para la toma de decisiones y la mejora continua en orden a alcanzar la igualdad sustantiva de género.

Tanto los estudios como los reportes deberán estar a cargo de los organismos pertinentes que la institución ha designado para tales efectos, siendo responsabilidad de estas instancias su realización, difusión y comunicación por los canales adecuados.

III.2 Líneas de acción

III.2.1 Revisión y adecuación de normas internas e instrumentos de planificación que favorezcan el pleno desarrollo de las personas

En el marco de acción de esta política, se revisarán y adecuarán las definiciones estratégicas, normas, planes y programas asociados a la misión fundamental de la Universidad en los ámbitos de la docencia, investigación, extensión y creación, para que respondan a criterios de respeto y resguardo de la dignidad de todas las personas, independiente de su condición, identidad de género u orientación sexual, considerando los requerimientos establecidos en la Ley N°21.094 de Universidades Estatales, la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación por género en el ámbito de la educación superior y otros instrumentos normativos de carácter nacional e internacional, acorde al marco jurídico que rige para esta política.

En forma adicional, se trabajará en pos de los objetivos de la estrategia de género establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile, las recientemente aprobadas Políticas Universitarias de Buenas Prácticas Laborales y de Gestión y Desarrollo de la Carrera Funcionaria¹, así como en el modelo educativo, de forma tal de asegurar la presencia de la perspectiva de género y una educación no sexista en el proceso formativo que reciben las, los y les estudiantes de la Universidad de Chile.

III.2.2 Creación de sistemas de información en torno a las relaciones de género

Con el fin de favorecer la plena aplicación de esta política, se elaborarán instrumentos de información y conocimiento que permitan identificar, cuantificar, caracterizar y analizar las inequidades basadas en razones de género y orientación sexual, con el objeto de generar conciencia en la comunidad universitaria, sustentar la generación de políticas y planes de igualdad, y la toma de decisiones institucional de manera transversal, incorporando la dimensión de género como un factor de análisis relevante.

En ese sentido, se deberán generar bases de datos e indicadores que no solo presenten información desagregada por sexo, sino que se hagan cargo de visibilizar las formas de segmentación que existen en la Universidad; las brechas salariales; las brechas en cuanto a investigación, desarrollo y creación de conocimiento, y otros aspectos que sean relevantes para relevar las desigualdades y, de esta forma, contar con información útil para el diseño de estrategias y planes de acción que permitan su superación.

¹ Aprobadas por el Senado Universitario en Sesión Plenaria N°659, de 13 de enero de 2022.

III.2.3 Incorporación y participación de las mujeres y diversidades sexo genérica

Para alcanzar la igualdad de género, en tanto principio fundante de esta política, se crearán y/o fortalecerán mecanismos especiales que se hagan cargo de las inequidades en cuanto a la participación de las mujeres y las diversidades en los tres estamentos, favoreciendo políticas de inclusión y participación equilibrada dentro de la Universidad, especialmente en los procesos de toma de decisión y en aquellas áreas estratégicas para su desarrollo.

Esto implica que se deberá avanzar en la discusión de medidas para lograr la presencia equilibrada de mujeres en los espacios de toma de decisión, especialmente en aquellos en los cuales están subrepresentadas, tanto a nivel de unidades administrativas como académicas.

III.2.4 Sistemas permanentes de evaluación participativa

La política deberá fortalecer y/o crear mecanismos de contraloría social, con participación equilibrada de todos los estamentos que integran la universidad, de forma tal que la comunidad pueda estar integrada en el proceso de toma de decisiones en torno a la implementación de esta Política y los planes de acción que deriven de ella.

Para este efecto, se generarán instancias permanentes de participación y encuentro, así como acciones de difusión de información, para que todas, todos y todes quienes integran la comunidad universitaria cuenten con datos relevantes en torno a la puesta en marcha de esta política y sus planes de acción. De esta forma, la evaluación será entendida como un proceso, realizado en forma participativa, que permite la mejora continua en pos de la igualdad sustantiva de género.

IV. Ámbitos de acción de la Política

IV.1 Formación, docencia y aprendizaje

Este ámbito se orienta a elaborar propuestas que incidan tanto en los contenidos como en las metodologías de enseñanza para enfrentar el sexismo en la educación y la reproducción de las desigualdades. En concreto, se debe abordar a través de diferentes estrategias la revisión y adecuación del modelo educativo, las prácticas docentes, el desarrollo curricular, la formación del cuerpo académico en materia de género, entre otros, para avanzar hacia una educación no sexista.

Por otro lado, supone una mirada global a la formación de las, los y les estudiantes, por lo cual se espera una intervención de carácter integral en el proceso educativo, revisando las mallas curriculares, los perfiles de egreso, las competencias y otros aspectos que sean significativos para que se reconozca la igualdad de género como un valor, un principio y un sello característico de la acción de la Universidad.

De esta forma, con la intervención de este ámbito, se espera incidir en la construcción de una sociedad respetuosa de los derechos de todas, todos y todes, a través de una comunidad estudiantil comprometida con la igualdad de género y el respeto irrestricto a las identidades de género de quienes integran la sociedad.

IV.2 Investigación, innovación y creación artística

Se centra en la creación y generación de conocimiento, la innovación y la creación artística, lo que deberá dar cuenta tanto de los contenidos de las investigaciones como de la participación de mujeres, su liderazgo en los equipos, como también la distribución de los fondos para investigación. Abarca aspectos de institucionalización, las políticas de investigación y desarrollo², el análisis de la producción y divulgación en materia de investigación académica.

La generación de conocimiento, creación artística e innovación en temáticas de género y su comunicación en las comunidades científicas y la sociedad en general, aporta a la consolidación del rol público de la Universidad de Chile, visibilizando las brechas, discriminaciones y desigualdades de género presentes en la sociedad y buscando su superación.

IV.3 Comunicación, extensión y vinculación con el medio

En el marco de acción de la política se buscará incorporar el enfoque de género tanto en las actividades de extensión universitaria como en la política de comunicaciones. En ese sentido, se deberán abordar, revisar y/o fortalecer los marcos regulatorios en esta materia, los manuales de estilo y velar por la participación equilibrada de hombres, mujeres y disidencias en la producción de dispositivos comunicacionales de la Universidad, así como también tener en consideración la Política Universitaria de Extensión Universitaria, aprobada por el Senado Universitario el año 2020 y las futuras políticas vinculadas a las comunicaciones y de datos.

La comunicación, extensión y vinculación con el medio son ámbitos relevantes para el cumplimiento de los objetivos asociados al rol público de la Universidad, por lo cual se fortalecerá este ámbito con una perspectiva de género para la construcción de una sociedad más justa.

IV.4 Participación y representación en la academia

En este punto, se buscará superar la subrepresentación de mujeres y disidencias en distintas áreas y jerarquías del desarrollo académico, así como en espacios de toma de decisión, producto, entre otros, de la división sexual del trabajo, las responsabilidades en el cuidado y de los sistemas de evaluación académica. En esta dimensión se promoverá el desarrollo académico igualitario, a través de transformaciones en los procesos que regulan la carrera académica, así como de otros mecanismos pertinentes que aporten a este objetivo y que deriven del marco de acción de esta política.

IV.5 Género y trabajo

Este ámbito de acción se orienta a mejorar las condiciones de trabajo de todas, todos y todes las/os/es actores que integran la comunidad universitaria, buscando la superación de brechas salariales y discriminaciones de género que persisten en el contexto institucional. Del mismo modo, se deberán abordar los sesgos de género en los perfiles de competencia, en los procesos de selección y reclutamiento, así como el acceso equitativo a los procesos de inducción, capacitación y a cargos directivos.

IV.6 Acoso sexual y violencia de género

Esta es un área altamente sensible para la Universidad, cuyo sentido es generar y/o potenciar las acciones de prevención y abordaje del acoso sexual y la violencia de género,

² El Senado Universitario se encuentra elaborando desde el año 2018 y próximamente presentará en enero de 2022 una propuesta de Política Universitaria de Investigación, Creación Artística e Innovación.

así como la institucionalización de la Política de Prevención del Acoso actualmente existente, a través de planes de capacitación, de difusión, la atención de personas afectadas, y los procesos de investigación. También se abordará, potenciará y fortalecerá la aplicación del instructivo para el uso del nombre social de las personas trans, con el fin de que los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria sean respetados³.

IV.7 Corresponsabilidad social en el cuidado

Esta dimensión se hace cargo de uno de los aspectos que determinan la discriminación de género, promoviendo la corresponsabilidad social en el cuidado. En efecto, muchas veces a la base de las diferencias de género en el ámbito laboral están las situaciones que derivan del cuidado de las personas, profundizando la división sexual del trabajo. En ese sentido, es preciso fortalecer y/o mejorar la Política y Reglamento de Corresponsabilidad, así como generar condiciones para promover una igual distribución de los roles de cuidado para todas, todos y todes quienes integran la comunidad universitaria. En términos más específicos, se deberá potenciar la capacitación a profesionales, difundir y promover el acceso a sala cuna y jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI, además de la infraestructura propia para la provisión de cuidado a la comunidad universitaria.

IV.8 Institucionalidad de género

La transversalización de género requiere un soporte institucional que garantice que las medidas y acciones para avanzar en igualdad sean efectivas y permanentes. Esta institucionalización se traduce tanto en la generación de planes de acción acordes con esta política, como en la creación y/o fortalecimiento de estructuras o unidades en los distintos niveles de la Universidad que tengan capacidad de gestión, que cuenten con los recursos necesarios para la implementación de los planes de acción que deriven de esta Política y se hagan cargo de sensibilizar a las autoridades, la formación de los equipos profesionales y la inclusión del enfoque de género en la producción y análisis de datos que se generan.

IV.9 Acceso, retención y egreso

Esta dimensión supone la creación de mecanismos que permitan superar la tradicional feminización y masculinización de carreras o ámbitos de conocimiento, así como la promoción de sistemas adecuados de retención y egreso de estudiantes en tales espacios, de forma tal de avanzar hacia una cultura de mayor igualdad y equidad de género que incida en la sociedad. De esta forma, se espera romper la clásica segmentación que da cuenta de carreras feminizadas o masculinizadas. Por tanto, se deberá crear y/o potenciar los programas o medidas de acción afirmativa que permitan romper con la segmentación horizontal.

2. Déjase constancia que la eventual creación de unidades o comisiones, así como las decisiones presupuestarias o financieras, que versen sobre la política universitaria que por este acto administrativo se aprueba, deberá ser analizada y resuelta en su

³ Oficio Circular N°394 de Rectoría que actualiza instrucciones relativas al uso del nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género en la Universidad de Chile (“Instructivo Mara Rita”).



oportunidad por los órganos superiores de la Universidad, conforme las atribuciones estatutarias correspondientes.

3. Déjase sin efecto la Resolución Exenta de Rectoría N°0545, de 26 de abril de 2022.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

FERNANDO MOLINA LAMILLA
DIRECTOR JURÍDICO

DR. ENNIO VIVALDI VÉJAR
RECTOR

**APRUEBA POLÍTICA UNIVERSITARIA DE
IGUALDAD DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD DE CHILE**

RESOLUCIÓN EXENTA N°0901.

SANTIAGO, 17 de junio de 2022.

Con esta fecha, Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido la siguiente Resolución:

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°199, de 2018, del referido Ministerio; el D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el Decreto TRA N°309/56/2021; el D.U. N°0044208, de 2017; el Acuerdo del Senado Universitario (SU) N°014/2022, de fecha 3 de marzo de 2022; el Certificado SU N°009/2022, de fecha 7 de marzo de 2022; y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, en virtud del artículo 1° de su estatuto, la Universidad de Chile, Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía académica, económica y administrativa, dedicada a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país en el contexto universal de la cultura.
2. Que el artículo 4° del referido Estatuto Orgánico contiene los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria, a saber: la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Asimismo, indica que también forman parte de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.
3. Que, los principales instrumentos genéricos del sistema universal sobre derechos humanos –Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)– consagran el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo la no discriminación por motivos de sexo o género, y en los distintos ámbitos de la vida de las personas, es decir, considerando los ámbitos educativos y laboral.
4. Que, el principal instrumento normativo internacional específico referido a los derechos de las mujeres, es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de septiembre de 1979 (suscrita por Chile en 1979 y vigente desde 1989), en el cual se reconoce la discriminación contra la mujer como: *“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

5. Que, en línea con lo planteado por la CEDAW, y en el ámbito regional, en 1994 se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «de Belém do Pará» (CBDP), ratificada por Chile en 1998, siendo una de las principales herramientas para la lucha contra la violencia de género en América Latina, al reconocer la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto física, sexual o psicológica basada en su género, en el ámbito público como en el privado, incluidos los espacios educativos y de trabajo (artículos 1 a 3).
6. Que, de la misma forma que en materia internacional, en nuestra Constitución Política existe un reconocimiento a ciertos principios generales de igualdad y no discriminación en el artículo 1, que declara que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos, y en el artículo 19 N°2, que reconoce la igualdad ante la ley, señalando que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados, y que hombres y mujeres son iguales ante la ley.
7. Que, la Ley N°21.091, sobre Educación Superior, establece una serie de principios y normas que rigen este ámbito, dentro de los cuales cabe destacar lo dispuesto en el artículo 1, que señala que la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas sin discriminaciones arbitrarias, y que se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, agregando en su artículo 2 que uno de los principios fundamentales del sistema es la inclusión y el respeto y la promoción de los derechos humanos, señalando expresamente que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.
8. Que, por su parte, la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, en lo que respecta a esta materia, consagra en su artículo 5 los principios que rigen a las Universidades del Estado, dentro de los cuales cabe destacar la expresa mención a la no discriminación y equidad de género, siendo estos vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades.
9. Que, a su vez, la Ley N°21.369, publicada el 25 de septiembre de 2021, y que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, contempla como objetivo, en su artículo 1, promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior. En el mismo precepto, señala que es deber de las instituciones de educación superior establecer todas las medidas para cumplir dichos objetivos, promoviendo las relaciones igualitarias de género. En este sentido, la norma establece que las instituciones de educación superior deben contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, el cual debe contener un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas.
10. Que, a nivel institucional, la Universidad de Chile ha sido pionera en el marco de las instituciones de educación superior del país en cuanto a la adopción e implementación de políticas de género, así como también, en la creación de mecanismos institucionales para su seguimiento y evaluación.
11. Que, por otra parte, este proceso fue fortalecido mediante la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2017-2026 de la Universidad, en el cual se aborda las problemáticas de género de manera transversal y se incorpora una estrategia específica sobre género (estrategia IX), que considera seis áreas de intervención: igualdad salarial, representación en órganos de decisión, jerarquías académicas, perspectiva de género en la docencia y las prácticas educativas, el currículum, la formación del cuerpo académico, el acoso sexual, derechos de madres y padres estudiantes, presupuesto destinado a contratación de personal y financiamiento de programas de equidad de género.
12. Que el Senado Universitario, con fecha 3 de marzo de 2022, en su Sesión Plenaria Universitaria N°662, acordó aprobar la “Política Universitaria de Igualdad de Género de la Universidad de Chile”, patrocinada por los (as) senadores (as) individualizados (as) en el Certificado SU N°027/2022 (de fecha 16 de junio de 2022), en virtud de la atribución dispuesta en la letra a) del artículo 25, concordante con los artículos 16 y 24 del Estatuto de la Universidad de Chile, así como también con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 de la Universidad de Chile, según consta

en Acuerdo SU N°014/2022, de fecha 3 de marzo de 2022, y en Certificado SU N°009/2022, de fecha 7 de marzo de 2022.

13. Que, según lo indicado en el artículo 3° inciso séptimo de la Ley N°19.880, las decisiones de los órganos pluripersonales se denominan acuerdos y se llevan a efecto por medio de actos administrativos de la autoridad ejecutiva de la entidad correspondiente, atribución que, en este caso, corresponde al Rector, a quien compete dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta Institución de Educación Superior, conforme a lo señalado en el artículo 19, literal b), del citado Estatuto Universitario.

RESUELVO:

1. Apruébase el documento que se transcribe a continuación, en lo referido a los principios, objetivos, estrategias de intervención y líneas de acción, sin perjuicio de lo señalado en el resuelvo 2 de este acto administrativo:

“PROPUESTA DE POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE CHILE

Aprobada por el Senado Universitario en Sesión Plenaria N°662,

de 3 de marzo de 2022.

I. Principios de la política

La política de igualdad de género de la Universidad de Chile, se inspira en los siguientes principios:

I.1 Igualdad de género

La Universidad de Chile asume como principio la igualdad sustantiva o de resultados, lo que alude a la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en relación al ejercicio de derechos y libertades, reconociendo la interseccionalidad del género, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género y una redistribución del poder y los recursos políticos, económicos y simbólicos entre las personas.

I.2 Promoción, respeto y reconocimiento a los Derechos Humanos

La Universidad de Chile, en concordancia con las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, y por ese solo hecho tienen los mismos derechos, deberes y libertades en el contexto institucional y, en particular, en el campo de acción de esta política.

I.3 Reconocimiento y respeto a las diversas identidades

Todas las personas que integran la comunidad universitaria gozan de los mismos derechos y libertades, sin ningún tipo de distinción en razón de género, identidad u orientación sexual, origen social, étnico o cualquier otra condición, valorando, además, las distintas expresiones de la diversidad en la Universidad de Chile.

I.4 Participación

La política reconoce la participación y el diálogo social como valores democráticos y derecho de los, las y les integrantes de la comunidad universitaria, promoviendo la triestamentalidad y la representación política proporcional de todas las personas en las instancias de toma de decisiones, como un medio que asegura mayores grados de legitimidad a las acciones que se lleven a cabo en el contexto institucional.

I.5 Rol público de la Universidad

La política reconoce el rol y vocación pública de la Universidad de Chile, asumiendo su capacidad para incidir en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática, contribuyendo, como señala su misión, al desarrollo del patrimonio cultural, la identidad nacional y el perfeccionamiento del sistema educacional del país, reconociendo el valor de la igualdad de género.

I.6 Interseccionalidad

La Universidad de Chile promueve el reconocimiento y visibilización de las múltiples discriminaciones, desventajas y exclusiones que afectan a la diversidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las personas, y que se dan como consecuencia de la combinación de identidades sujetas a opresiones sistémicas coexistentes. Para ello, favorecerá la participación y empoderamiento en la comunidad universitaria de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

II. Objetivos de la Política

II.1 Objetivo General

Superar las desigualdades, discriminaciones y brechas de género que existen en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad de Chile -considerando sus funciones de docencia, investigación, creación y extensión- con el fin de construir una Universidad pública que reconoce y promueve la igualdad sustantiva de género, asegurando el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos para todas, todos y todes quienes integran la Universidad de Chile.

II.2 Objetivos Específicos

- a) Desarrollar medidas, acciones y adecuaciones institucionales en los ámbitos de docencia, investigación, creación y extensión, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva de género en el quehacer institucional de la Universidad de Chile, reconociendo la diversidad sexogenérica, de subjetividades, multiplicidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las personas.
- b) Erradicar todo tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación e identidad sexual, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos de todos los actores que integran la Universidad de Chile.
- c) Transversalizar la perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos del quehacer universitario, garantizando la asignación de recursos financieros, humanos y técnicos adecuados para la implementación, seguimiento y evaluación de la política, sus planes de acción, así como para el cumplimiento de las metas y de los objetivos asociados a la igualdad sustantiva de género.

III. Estrategias de intervención y Líneas de Acción

III.1 Estrategias Generales

III.1.1 Transversalización de la perspectiva de género con enfoque de derechos en el quehacer institucional

La Universidad integrará e incorporará los intereses y necesidades de las mujeres y disidencias sexo généricas en todos sus instrumentos de política, normativas y gestión propios de su quehacer, asegurando la igualdad entre hombres y mujeres en cada uno de ellos, así como en la elaboración, control y evaluación de las medidas que se lleven a cabo para conseguir la igualdad sustantiva de género.

Para este efecto se deberán revisar los instrumentos políticos y normativos de la Universidad, con el fin de incorporar el enfoque de derechos, la perspectiva de género y los principios que orientan esta política, cuando sea necesario.

En ese marco, la transversalización será una estrategia prioritaria para superar las desigualdades que persisten en la Universidad y que tienen expresiones concretas en los ámbitos propios de su quehacer (docencia, investigación, creación y extensión), lo que incluirá actividades específicas en el ámbito de la igualdad y la acción positiva, cuando existan desventajas que ubiquen a las mujeres en una posición subordinada.

Para lograr tal objetivo, se diseñarán y/o fortalecerán los mecanismos adecuados para identificar las brechas, discriminaciones y/o desigualdades existentes, y, a la vez, buscar, diseñar e implementar las estrategias que permitan su superación.

Para este efecto la Universidad deberá proveer las condiciones materiales, humanas y técnicas que aseguren que los objetivos, estrategias y acciones asociados a la política sean viables, sostenibles y evaluadas en el tiempo.

III.1.2 Promoción de alianzas internas y externas

La Universidad articulará las diferentes Unidades académicas y administrativas, y los diversos estamentos, para la adecuada implementación de la política, y generará alianzas en el ámbito nacional e internacional que favorezcan el diálogo, el aprendizaje permanente y la colaboración para avanzar hacia la igualdad de género en el contexto de las instituciones de educación superior.

En ese sentido, se promoverán mecanismos de coordinación interna en el campo de acción de esta política, ya sea entre el nivel central y las unidades locales de género con que cuenta la Universidad, o de otras instancias que sean relevantes para cumplir los objetivos propios de la igualdad sustantiva de género, esto, con fin de lograr una acción articulada entre los diferentes estamentos y actores institucionales.

Por otro lado, la Universidad deberá generar y/o fortalecer alianzas externas, con otras instituciones de educación superior, nacionales e internacionales, para la constitución de redes de colaboración en torno a los objetivos de la política, la generación y difusión de conocimiento, y el intercambio de experiencias que favorezcan el aprendizaje permanente y el despliegue de su rol público.

III.1.3 Comunicación efectiva y visibilización de las mujeres y disidencias sexuales

La Universidad, en el ejercicio de su desarrollo, garantizará la comunicación efectiva de todos los procesos asociados al reconocimiento y visibilización de las relaciones de género, la diversidad de subjetividades, multiplicidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las personas en la institución y la comunidad nacional, generando estrategias de

reflexión interna y externa que favorezcan cambios culturales en la sociedad, cumpliendo así su rol público.

Para avanzar en esa línea, la Universidad incorporará la perspectiva de género en todos sus sistemas de información, no solo para contar con datos desagregados por sexo, sino especialmente para generar información útil e indicadores que visibilicen las brechas, desigualdades y discriminaciones de género que persisten en todos los ámbitos del quehacer institucional.

En ese mismo sentido, se crearán y/o fortalecerán canales internos de comunicación, adecuados y permanentes, que mantengan informada a la comunidad acerca de las relaciones de género, los avances y/o cambios que se generen con la implementación de esta política y los planes de acción que deriven de ella.

Institucionalización

La Universidad institucionalizará la perspectiva de género, incluyendo el principio de igualdad sustantiva en todas las estructuras, prácticas y procesos que organizan la vida universitaria, en concordancia con la misión y visión, y con los valores y principios que orientan esta Política.

En ese sentido, creará y/o fortalecerá instancias institucionales que aporten a la concreción de los objetivos de esta Política, tales como las Unidades locales y Oficinas de género actualmente existentes, además de otras que sean relevantes para que, desde sus ámbitos de acción, aporten la igualdad sustantiva de género. Se espera que estas instancias tengan capacidad de gestión y ejecución de las políticas y normativas de género actualmente existentes, y de los planes de acción que deriven de esta política.

En ese sentido, se espera que todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad cuenten con una orgánica que se haga cargo de estos temas, así como con profesionales y recursos que aseguren su permanencia y sostenibilidad en el tiempo.

III.1.4 Participación de la comunidad universitaria

La política asegurará la participación de toda la comunidad universitaria en los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las acciones destinadas a lograr la igualdad de género en el quehacer institucional, asegurando que todos los estamentos tengan representación equilibrada en las instancias de toma de decisión asociados a su implementación.

En ese sentido, se fortalecerán y/o crearán mecanismos adecuados de participación de carácter triestamental, con el fin que todos los actores tengan representación en las decisiones relevantes en materia de igualdad de género.

De esta forma, se avanzará en la democratización de la Universidad y en garantizar que todas, todos y todes las/os/es integrantes de la comunidad sean protagonistas de las decisiones que deriven de esta Política y de sus planes de acción.

III.1.5 Interseccionalidad como eje articulador

El reconocimiento de la interseccionalidad, entendida como la confluencia de múltiples discriminaciones que recaen en las personas y los cuerpos, debe ser asumida en la elaboración de planes y acciones destinadas a alcanzar la igualdad de género, permitiendo la generación de estrategias focalizadas que potencien el desarrollo de todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

III.1.6 Aprendizaje permanente y generación de conocimiento

La Universidad creará espacios de retroalimentación y generación de información para fortalecer el proceso de implementación de la política, favoreciendo la realización de estudios, espacios de diálogo y otras instancias que se consideren relevantes.

En concreto, se deberán llevar a cabo estudios sobre las temáticas asociadas a la igualdad de género en todos los ámbitos del quehacer institucional, con el fin de conocer el “estado del arte” y las estrategias adecuadas para abordar las brechas, desigualdades y discriminaciones de género, además de reportes permanentes que permitan conocer los avances que se generen desde la implementación de la política y sus planes de acción, generando información útil para la toma de decisiones y la mejora continua en orden a alcanzar la igualdad sustantiva de género.

Tanto los estudios como los reportes deberán estar a cargo de los organismos pertinentes que la institución ha designado para tales efectos, siendo responsabilidad de estas instancias su realización, difusión y comunicación por los canales adecuados.

III.2 Líneas de acción

III.2.1 Revisión y adecuación de normas internas e instrumentos de planificación que favorezcan el pleno desarrollo de las personas

En el marco de acción de esta política, se revisarán y adecuarán las definiciones estratégicas, normas, planes y programas asociados a la misión fundamental de la Universidad en los ámbitos de la docencia, investigación, extensión y creación, para que respondan a criterios de respeto y resguardo de la dignidad de todas las personas, independiente de su condición, identidad de género u orientación sexual, considerando los requerimientos establecidos en la Ley N°21.094 de Universidades Estatales, la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación por género en el ámbito de la educación superior y otros instrumentos normativos de carácter nacional e internacional, acorde al marco jurídico que rige para esta política.

En forma adicional, se trabajará en pos de los objetivos de la estrategia de género establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile, las recientemente aprobadas Políticas Universitarias de Buenas Prácticas Laborales y de Gestión y Desarrollo de la Carrera Funcionaria⁴, así como en el modelo educativo, de forma tal de asegurar la presencia de la perspectiva de género y una educación no sexista en el proceso formativo que reciben las, los y les estudiantes de la Universidad de Chile.

III.2.2 Creación de sistemas de información en torno a las relaciones de género

Con el fin de favorecer la plena aplicación de esta política, se elaborarán instrumentos de información y conocimiento que permitan identificar, cuantificar, caracterizar y analizar las inequidades basadas en razones de género y orientación sexual, con el objeto de generar conciencia en la comunidad universitaria, sustentar la generación de políticas y planes de igualdad, y la toma de decisiones institucional de manera transversal, incorporando la dimensión de género como un factor de análisis relevante.

En ese sentido, se deberán generar bases de datos e indicadores que no solo presenten información desagregada por sexo, sino que se hagan cargo de visibilizar las formas de segmentación que existen en la Universidad; las brechas salariales; las brechas en cuanto a investigación, desarrollo y creación de conocimiento, y otros aspectos que sean relevantes para relevar las desigualdades y, de esta forma, contar con información útil para el diseño de estrategias y planes de acción que permitan su superación.

⁴ Aprobadas por el Senado Universitario en Sesión Plenaria N°659, de 13 de enero de 2022.

III.2.3 Incorporación y participación de las mujeres y diversidades sexo genérica

Para alcanzar la igualdad de género, en tanto principio fundante de esta política, se crearán y/o fortalecerán mecanismos especiales que se hagan cargo de las inequidades en cuanto a la participación de las mujeres y las diversidades en los tres estamentos, favoreciendo políticas de inclusión y participación equilibrada dentro de la Universidad, especialmente en los procesos de toma de decisión y en aquellas áreas estratégicas para su desarrollo.

Esto implica que se deberá avanzar en la discusión de medidas para lograr la presencia equilibrada de mujeres en los espacios de toma de decisión, especialmente en aquellos en los cuales están subrepresentadas, tanto a nivel de unidades administrativas como académicas.

III.2.4 Sistemas permanentes de evaluación participativa

La política deberá fortalecer y/o crear mecanismos de contraloría social, con participación equilibrada de todos los estamentos que integran la universidad, de forma tal que la comunidad pueda estar integrada en el proceso de toma de decisiones en torno a la implementación de esta Política y los planes de acción que deriven de ella.

Para este efecto, se generarán instancias permanentes de participación y encuentro, así como acciones de difusión de información, para que todas, todos y todes quienes integran la comunidad universitaria cuenten con datos relevantes en torno a la puesta en marcha de esta política y sus planes de acción. De esta forma, la evaluación será entendida como un proceso, realizado en forma participativa, que permite la mejora continua en pos de la igualdad sustantiva de género.

IV. Ámbitos de acción de la Política

IV.1 Formación, docencia y aprendizaje

Este ámbito se orienta a elaborar propuestas que incidan tanto en los contenidos como en las metodologías de enseñanza para enfrentar el sexismo en la educación y la reproducción de las desigualdades. En concreto, se debe abordar a través de diferentes estrategias la revisión y adecuación del modelo educativo, las prácticas docentes, el desarrollo curricular, la formación del cuerpo académico en materia de género, entre otros, para avanzar hacia una educación no sexista.

Por otro lado, supone una mirada global a la formación de las, los y les estudiantes, por lo cual se espera una intervención de carácter integral en el proceso educativo, revisando las mallas curriculares, los perfiles de egreso, las competencias y otros aspectos que sean significativos para que se reconozca la igualdad de género como un valor, un principio y un sello característico de la acción de la Universidad.

De esta forma, con la intervención de este ámbito, se espera incidir en la construcción de una sociedad respetuosa de los derechos de todas, todos y todes, a través de una comunidad estudiantil comprometida con la igualdad de género y el respeto irrestricto a las identidades de género de quienes integran la sociedad.

IV.2 Investigación, innovación y creación artística

Se centra en la creación y generación de conocimiento, la innovación y la creación artística, lo que deberá dar cuenta tanto de los contenidos de las investigaciones como de la participación de mujeres, su liderazgo en los equipos, como también la distribución de los fondos para investigación. Abarca aspectos de institucionalización, las políticas de investigación y desarrollo⁵, el análisis de la producción y divulgación en materia de investigación académica.

La generación de conocimiento, creación artística e innovación en temáticas de género y su comunicación en las comunidades científicas y la sociedad en general, aporta a la consolidación del rol público de la Universidad de Chile, visibilizando las brechas, discriminaciones y desigualdades de género presentes en la sociedad y buscando su superación.

IV.3 Comunicación, extensión y vinculación con el medio

En el marco de acción de la política se buscará incorporar el enfoque de género tanto en las actividades de extensión universitaria como en la política de comunicaciones. En ese sentido, se deberán abordar, revisar y/o fortalecer los marcos regulatorios en esta materia, los manuales de estilo y velar por la participación equilibrada de hombres, mujeres y disidencias en la producción de dispositivos comunicacionales de la Universidad, así como también tener en consideración la Política Universitaria de Extensión Universitaria, aprobada por el Senado Universitario el año 2020 y las futuras políticas vinculadas a las comunicaciones y de datos.

La comunicación, extensión y vinculación con el medio son ámbitos relevantes para el cumplimiento de los objetivos asociados al rol público de la Universidad, por lo cual se fortalecerá este ámbito con una perspectiva de género para la construcción de una sociedad más justa.

IV.4 Participación y representación en la academia

En este punto, se buscará superar la subrepresentación de mujeres y disidencias en distintas áreas y jerarquías del desarrollo académico, así como en espacios de toma de decisión, producto, entre otros, de la división sexual del trabajo, las responsabilidades en el cuidado y de los sistemas de evaluación académica. En esta dimensión se promoverá el desarrollo académico igualitario, a través de transformaciones en los procesos que regulan la carrera académica, así como de otros mecanismos pertinentes que aporten a este objetivo y que deriven del marco de acción de esta política.

IV.5 Género y trabajo

Este ámbito de acción se orienta a mejorar las condiciones de trabajo de todas, todos y todes las/os/es actores que integran la comunidad universitaria, buscando la superación de brechas salariales y discriminaciones de género que persisten en el contexto institucional. Del mismo modo, se deberán abordar los sesgos de género en los perfiles de competencia, en los procesos de selección y reclutamiento, así como el acceso equitativo a los procesos de inducción, capacitación y a cargos directivos.

IV.6 Acoso sexual y violencia de género

Esta es un área altamente sensible para la Universidad, cuyo sentido es generar y/o potenciar las acciones de prevención y abordaje del acoso sexual y la violencia de género,

⁵ El Senado Universitario se encuentra elaborando desde el año 2018 y próximamente presentará en enero de 2022 una propuesta de Política Universitaria de Investigación, Creación Artística e Innovación.

así como la institucionalización de la Política de Prevención del Acoso actualmente existente, a través de planes de capacitación, de difusión, la atención de personas afectadas, y los procesos de investigación. También se abordará, potenciará y fortalecerá la aplicación del instructivo para el uso del nombre social de las personas trans, con el fin de que los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria sean respetados⁶.

IV.7 Corresponsabilidad social en el cuidado

Esta dimensión se hace cargo de uno de los aspectos que determinan la discriminación de género, promoviendo la corresponsabilidad social en el cuidado. En efecto, muchas veces a la base de las diferencias de género en el ámbito laboral están las situaciones que derivan del cuidado de las personas, profundizando la división sexual del trabajo. En ese sentido, es preciso fortalecer y/o mejorar la Política y Reglamento de Corresponsabilidad, así como generar condiciones para promover una igual distribución de los roles de cuidado para todas, todos y todes quienes integran la comunidad universitaria. En términos más específicos, se deberá potenciar la capacitación a profesionales, difundir y promover el acceso a sala cuna y jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI, además de la infraestructura propia para la provisión de cuidado a la comunidad universitaria.

IV.8 Institucionalidad de género

La transversalización de género requiere un soporte institucional que garantice que las medidas y acciones para avanzar en igualdad sean efectivas y permanentes. Esta institucionalización se traduce tanto en la generación de planes de acción acordes con esta política, como en la creación y/o fortalecimiento de estructuras o unidades en los distintos niveles de la Universidad que tengan capacidad de gestión, que cuenten con los recursos necesarios para la implementación de los planes de acción que deriven de esta Política y se hagan cargo de sensibilizar a las autoridades, la formación de los equipos profesionales y la inclusión del enfoque de género en la producción y análisis de datos que se generan.

IV.9 Acceso, retención y egreso

Esta dimensión supone la creación de mecanismos que permitan superar la tradicional feminización y masculinización de carreras o ámbitos de conocimiento, así como la promoción de sistemas adecuados de retención y egreso de estudiantes en tales espacios, de forma tal de avanzar hacia una cultura de mayor igualdad y equidad de género que incida en la sociedad. De esta forma, se espera romper la clásica segmentación que da cuenta de carreras feminizadas o masculinizadas. Por tanto, se deberá crear y/o potenciar los programas o medidas de acción afirmativa que permitan romper con la segmentación horizontal.

2. Déjase constancia que la eventual creación de unidades o comisiones, así como las decisiones presupuestarias o financieras, que versen sobre la política universitaria que por este acto administrativo se aprueba, deberá ser analizada y resuelta en su oportunidad por los órganos superiores de la Universidad, conforme las atribuciones estatutarias correspondientes.

⁶ Oficio Circular N°394 de Rectoría que actualiza instrucciones relativas al uso del nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género en la Universidad de Chile (“Instructivo Mara Rita”).



3. Déjase sin efecto la Resolución Exenta de Rectoría N°0545, de 26 de abril de 2022.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

Fdo. Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector; Fernando Molina Lamilla, Director Jurídico.”

Lo que transcribo para su conocimiento.

**FERNANDO MOLINA LAMILLA
DIRECTOR JURÍDICO**

Distribución:

Rectoría
Contraloría Universitaria
Prorrectoría
Vicerrectorías
Senado Universitario
Consejo de Evaluación
Facultades e Institutos
Programa Académico de Bachillerato
Hospital Clínico
Liceo Experimental Manuel de Salas
Asociación de Académicos ACAUCH (c.i.)
Federación de Funcionarios FENAFUCH (c.i.)
Federación de Estudiantes FECH (c.i.)
Dirección Jurídica
Oficina de Partes, Archivo y Microfilm