



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO



UNIVERSIDAD
DE CHILE



DIRECCIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE CHILE



POLÍTICA DE
IGUALDAD
DE GÉNERO

ÍNDICE

Prólogo	4		
I. Introducción	8		
II. Antecedentes	10		
II.1 Desigualdades de género en la Universidad	15		
III. Principios de la política	26		
III.1 Igualdad de género	27		
III.2 Promoción, respeto y reconocimiento a los Derechos Humanos	27		
III.3 Reconocimiento y respeto a las diversas identidades	27		
III.4 Participación	27		
III.5 Rol público de la universidad	28		
III.6 Interseccionalidad	28		
IV. Objetivos de la Política	29		
IV.1 Objetivo General	30		
IV.2 Objetivos Específicos	30		
V. Estrategias de intervención y Líneas de Acción	31		
V.1 Estrategias Generales	32		
V.2 Líneas de acción	35		
VI. Ámbitos de acción de la política	38		
VI.1 Formación, docencia y aprendizaje	39		
VI.2 Investigación, docencia, innovación y creación artística	39		
VI.3 Comunicación, extensión y vinculación con el medio	40		
VI.4 Participación y representación en la academia	40		
VI.5 Género y trabajo	40		
VI.6 Acoso sexual y violencia de género	41		
VI.7 Corresponsabilidad social en el cuidado	41		
VI.8 Institucionalidad de género	41		
VI.9 Acceso, retención y egreso	42		
VII. Anexo 1: Marco Jurídico	43		
I. Normativa internacional sobre igualdad de género y no discriminación	44		
1. Normativa internacional sobre igualdad de género en la educación	48		
2. Normativa internacional sobre igualdad de género en el ámbito del trabajo	52		
II. Normativa nacional sobre igualdad de género y no discriminación	55		
1. Normativa nacional sobre igualdad de género en la educación	56		
2. Normativa nacional sobre igualdad de género en el ámbito del trabajo	61		
VIII. Anexo 2: Marco Teórico	63		

PRÓLOGO

La Universidad de Chile es una universidad pública y, como tal, está al servicio de la sociedad que la acoge. Como parte de su misión abocada a la generación y transmisión del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura, está comprometida con la formación integral de sus estudiantes en cuanto ciudadanos y ciudadanas activos y socialmente responsables, capaces de contribuir sustantivamente al bien común, haciendo de Chile un país cada vez más cohesionado y sustentable.

Sin embargo, ni el desarrollo sustentable, ni la construcción de comunidades cohesionadas son posibles en contextos de alta desigualdad. Una de las injusticias más persistentes en nuestra sociedad ha sido la de género. No escapa a esta realidad el sistema universitario, en el que todavía subsisten situaciones de violencia y acoso sexual, una baja presencia de mujeres en las jerarquías académicas superiores y en los cargos de decisión, y la menor valoración de las importantes tareas que ellas desempeñan, entre otras discriminaciones, barreras y violencias.

Visibilizar este diagnóstico en las universidades, relevar en su interior las reivindicaciones del feminismo y la importancia de garantizar los derechos de las mujeres y las diversidades como fundamentales para la democracia, ha sido un trabajo impulsado tempranamente por grupos de académicas y centros de estudios especializados, a lo que en mayo del 2018 se sumaron las estudiantes, críticas y proactivas, reflexivas y elocuentes. El movimiento que lideraron abrió nuevas puertas e imprimió sentido de urgencia a la necesidad de avanzar hacia la igualdad sustantiva.

La Política Integral de Igualdad de Género, elaborada de manera colaborativa entre la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario y la Dirección de Igualdad de Género de la U. de Chile (DIGEN), plantea principios, estrategias y líneas de acción concretas, sustentadas en el compromiso con los valores institucionales, la gestión estratégica de la Universidad; el ejercicio de las funciones universitarias de formación, investigación, creación artística, innovación y extensión; el desarrollo y bienestar de las y los integrantes de su comunidad; y las responsabilidades de la Universidad respecto de su entorno.

Asimismo, la Política de Igualdad señala para la comunidad universitaria un rumbo colectivo y un objetivo común, invitando al trabajo colaborativo y a la sinergia, integrando a los diversos organismos, estamentos y actores. Es toda la Universidad, con sus complejidades y sus potencialidades, la que revisa sus prácticas, problematiza su quehacer, dialoga y se compromete en la construcción de relaciones más igualitarias.

La presentación de esta política constituye un nuevo paso en el camino pionero que ha emprendido con decisión la Universidad de Chile para avanzar en la erradicación de las discriminaciones, desigualdades y violencias de género. Es, en definitiva, la concreción de un compromiso institucional con los cambios que son necesarios para responder con convicción a la fuerza transformadora que nos interpela, y mueve a contribuir a un mejor país para todas y todos. Agradecemos a todos y todas quienes la han hecho posible demostrando, a través de su trabajo persistente, consistencia entre los valores institucionales y el desarrollo de la Universidad.

ROSA DEVÉS ALESSANDRI
Rectora Universidad de Chile

I. INTRODUCCIÓN

“Cualquier institución que se autodefina por sus funciones docentes, pedagógicas, reflexivas y de difusión a la ciudadanía de sus saberes, debe analizar los modos en que ella encarna o no las desigualdades”¹

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. En efecto, nuestra institucionalidad actualmente contempla una serie de políticas y organismos, cuya ejecución y acción nos permiten avanzar hacia la igualdad de género, además de distintas iniciativas que han permitido garantizar el ejercicio de derechos para todas las personas en un marco de respeto de las identidades de las, los y les integrantes de nuestra comunidad.

Todos estos avances han sido de crucial relevancia. Sin perjuicio de ello, no cabe duda de que queda mucho por realizar en materia de igualdad de género. En ese sentido, es importante contar con un instrumento integral que enmarque dichos esfuerzos, con un carácter amplio y exigible, abarcando así todos los ámbitos del quehacer institucional. De ahí que la elaboración de una Política de Igualdad de Género sea tan relevante para la Universidad de Chile, en especial porque permite unificar la acción de los distintos estamentos y actores en torno a estas temáticas, además de fortalecer la institucionalidad en materia de género y construir planes de acción de carácter operativo, que guarden relación y aporten a los objetivos que la Universidad ha trazado en este ámbito.

Bajo tales premisas, desde el año 2020 tanto la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario como la Dirección de Igualdad de Género de Rectoría, han trabajado en la formulación de la Política de Igualdad de Género, cuya finalidad es superar las brechas, barreras y discriminaciones de género, así como las expresiones de violencia de género que persisten en nuestra universidad.

A través de un trabajo continuo, sistemático, colaborativo y participativo, se ha podido generar una propuesta de política que, sin duda, constituye un avance significativo en la promoción de la igualdad sustantiva de género, y en la construcción de una Universidad más justa, equitativa y democrática en que los derechos de todas, todos y todes son valorados y respetados.

¹ Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género. (2014). Del Biombo a Cátedra. Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile. Universidad de Chile, Santiago; pág. 23

II. ANTECEDENTES

Diversas investigaciones académicas, así como los movimientos feministas, reconocen en las Universidades la presencia de desigualdades, discriminaciones y violencias de género que afectan las experiencias de sus integrantes, generando trayectorias diferenciadas para hombres, mujeres y disidencias sexuales².

En ese marco, la Universidad de Chile ha reconocido y reflexionado en torno a las desigualdades que se reproducen y persisten en su interior, las que fueron evidenciadas con mucha fuerza durante las movilizaciones feministas de mayo de 2018. Por ello, ha asumido la responsabilidad de generar cambios institucionales que permitan el respeto y la promoción de la igualdad sustantiva y el fin de la violencia de género³. Este proceso ha sido gradual y se ha traducido en la creación de diversos organismos, procedimientos e instancias, a través de reformas normativas y reglamentarias tendientes a lograr la igualdad de género.

Sin embargo, la reflexión en torno a los temas de género en la Universidad de Chile no es nueva. En efecto, con una larga tradición académica y formativa, el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género y el Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina, han aportado en visibilizar las formas en que se reproducen las desigualdades, posicionando estos temas en la agenda académica nacional, favoreciendo también la discusión interna acerca de estas temáticas.

En el año 2012 fue creada la Comisión de Igualdad, instancia triestamental que brinda apoyo y asesoría a la proposición e implementación de políticas, planes, normativas y medidas destinadas a alcanzar la igualdad de género⁴. Luego, en 2013, se creó la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, dependiente de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, marcando un hito en la Universidad en materia de institucionalidad de género. La Oficina, en coordinación con diversas instancias triestamentales, elaboró estudios e impulsó políticas y medidas que sitúan a la Univer-

² Patrones de carreras académicas diferenciados entre las trayectorias masculinas y femeninas; acceso a cargos de toma de decisiones y liderazgos, presencia diferenciada de hombres y mujeres en áreas del conocimiento, malos tratos, abusos de poder, acosos sexual, discriminación de estudiantes LGBTIQ+, exclusión del estatus de conocimiento a los estudios de género y a las teorías feministas, entre otras prácticas y expresiones que dan cuenta de la realidad de las relaciones de género en la educación superior (Acuña Moenne, 2018).

³ El informe 'Del Biombo a la Cátedra. Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile' (2014), resultado del trabajo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género y de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, mostró los primeros antecedentes en la materia.

⁴ La Comisión Igualdad fue creada en 2012 y formalizada vía decreto en 2020. <https://direccionde-genero.uchile.cl/project/decreto-que-crea-comision-igualdad/>

sidad de Chile como pionera en estas materias en el contexto de las instituciones de educación superior del país.

En concreto, se aprobó por el Senado Universitario, en Sesión Plenaria N° 499, de 15 de junio de 2017⁵, la Política Universitaria de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades y las Actividades Académicas (2017), cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su participación en el quehacer universitario, superando las barreras que impiden pleno despliegue en la Universidad. Esta política permitió modificar los reglamentos estudiantiles para incorporar las prestaciones de corresponsabilidad social en el cuidado.

Del mismo modo, el Senado Universitario aprobó, en Sesión Plenaria N°448, de 8 de junio de 2017⁶, la Política para Prevenir el Acoso Sexual, la cual se propuso erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género en la Universidad, definiendo el acoso sexual entre las conductas sancionables y mejorando los procedimientos de investigación. Por otro lado, se elaboró un Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual, laboral y discriminación arbitraria que fue adaptado, posteriormente, de acuerdo a la nueva Ley de Universidades Estatales. Se formuló un instructivo desde Rectoría para garantizar el reconocimiento del nombre social de las personas trans. Finalmente, se dictaron diversos decretos para crear nuevos órganos institucionales destinados a apoyar la implementación de las políticas.

Este proceso fue fortalecido mediante la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2017-2026 de la Universidad, aprobado por el Senado Universitario y decretado por Rectoría. Esta carta de orientación aborda las problemáticas de género de manera transversal⁷ e 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,

5 Resolución Exenta N° 1073, de 2017, de Rectoría, que aprueba la Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades y las Actividades Académicas.

6 Resolución Exenta N° 1024, de 2017, de Rectoría, que aprueba la Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile.

7 Las problemáticas de género son abordadas transversalmente, estando presentes en la estrategia VIII. Fortalecimiento de la equidad en el acceso y permanencia en la Universidad de Chile, la estrategia X. Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos y la estrategia XI. Convertir la Universidad de Chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario.

el acoso sexual, derechos de madres y padres estudiantes, presupuesto destinado a contratación de personal y financiamiento de programas de equidad de género.

En 2018 se creó la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario⁸, como propuesta que surge en el contexto de las movilizaciones feministas. Esta Comisión tiene como objetivos la promoción de la elaboración de políticas y estrategias de género y diversidades sexo genericas, el trabajo de los objetivos estratégicos VIII, IX y XI del Plan de Desarrollo Institucional, y el seguimiento del cumplimiento de las políticas implementadas en la Universidad.

Las nuevas normativas e institucionalidad, si bien debieron seguir un largo camino para su aprobación, ofrecen mayor sustento y estabilidad a las políticas de igualdad, proyectándolas más allá de un período de gobierno universitario. Los diagnósticos sobre las brechas y desigualdades de género, la propia implementación de las políticas y la demanda del movimiento feminista, hicieron patente la necesidad de profundizar la agenda y fortalecer la institucionalidad de género. En consecuencia, a principios de 2018 se creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN)⁹, dependiente de la Rectoría, y un Consejo Consultivo integrado por los y las Vicerrectoras que le asesoran.

En forma adicional y como una forma de avanzar en la transversalización de género, desde el año 2018, diversas Facultades e Institutos han ido creando Unidades o Direcciones de género. Tras el mayo feminista de 2018 hubo un crecimiento importante de este tipo de institucionalidad, vinculada especialmente con asuntos de acoso sexual y violencia de género, por ser una de las principales demandas de este movimiento. Actualmente 16 unidades académicas cuentan con Comisiones o Direcciones de Género.

En el acto oficial del Día Internacional de la Mujer 2019, la Universidad suscribió un acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que consiste en la implementación de un proceso de definición y reconocimiento de estándares de igualdad de género, denominado Sello Genera Igualdad¹⁰. Con dichos estándares, se busca desarrollar una transformación institucional integral, con el fin de instalar una cultura de igualdad de género en distintas áreas y niveles del quehacer universitario. Desde el sello se han establecido ocho áreas de intervención, asociadas a planes de

8 Acuerdo SU N°037/2018.

9 Sitio web Dirección de Igualdad de Género <https://direcciondegenero.uchile.cl/>

10 Sitio web Sello Genera Igualdad <https://direcciondegenero.uchile.cl/generaigualdad/>

acción y metas que serán sometidas a un proceso de auditoría para alcanzar la certificación: I) formación, docencia y aprendizaje; II) investigación, desarrollo, innovación y creación artística; III) comunicaciones, extensión y vinculación con el medio; IV) participación y representación en la academia; V) género y trabajo; VI) acoso sexual y violencia de género; VII) corresponsabilidad social en el cuidado y VIII) institucionalidad de género.

Si bien el proceso de institucionalización de la igualdad de género en la Universidad de Chile es uno de los más avanzados en el país y la región, existen aún muchos caminos por recorrer. Por un lado, se hace necesario mantener a la vista el objetivo de transversalizar la igualdad de género en cada ámbito, nivel, etapa y unidad académica de la institución. En ese sentido, la institucionalización de género es un paso importante, pero no es suficiente para lograr una transformación en la Universidad hacia la instalación de una cultura de igualdad de género, precisamente, porque persisten un conjunto de desigualdades que es preciso abordar.

Finalmente, con fecha 23 de noviembre de 2020, el Senado Universitario -y su Comisión de Género y Diversidades- suscribió un Memorando de Acuerdo con la Dirección de Género de la Universidad. Sus objetivos se señalan a continuación:

Objetivo General

Formalizar una instancia de trabajo coordinado entre la Comisión de Género y Diversidades y la Dirección de Igualdad de Género para que, en el marco de la normativa internacional, legal y universitaria se desarrolle y elabore una propuesta de Política Universitaria de Equidad de Género en la Universidad de Chile a presentar a los órganos superiores de la Universidad, en concordancia con la Estrategia IX del Plan de Desarrollo Institucional.

Objetivos Específicos:

- La Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario y DIGEN, en el marco de sus respectivas funciones, elaborarán en conjunto una propuesta de Política de Igualdad de Género.
- Una vez elaborada la propuesta por ambas instancias, esta será presentada a la comunidad, para lo cual se coordinará un proceso participativo entre representantes de

distintas unidades y agrupaciones con la finalidad de socializar la propuesta de Política Universitaria (Vicerrectorías, Oficinas o Comisiones de Género de las distintas Facultades, FECh, representantes de asociaciones académicas y de funcionarios, Centro y Núcleos de Estudios de Género, Cátedra Amanda Labarca, Centro de Derechos Humanos, colectivos feministas y de diversidad sexual, Asamblea Feminista, Sesegen locales, Comisión de Igualdad de Género, entre otras).

- La propuesta de Política resultante de este proceso será presentada por la Comisión de Género y Diversidades y la DIGEN en la Plenaria del Senado Universitario para su aprobación.

II.1 DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

II.1.1 Segregación vertical y horizontal

El impacto del orden de género en la vida universitaria se expresa, entre otros, en las tendencias de segregación vertical y horizontal, evidenciando las condiciones de desigualdad que enfrentan las mujeres en la vida universitaria¹¹. En efecto, la desigual distribución de mujeres, hombres y disidencias sexuales en ciertas disciplinas, áreas de conocimiento y en ciertas posiciones constituye un fenómeno presente a nivel mundial, y en la Universidad de Chile se presenta en sus distintos estamentos.

La segregación o segmentación vertical, es decir, el acceso al prestigio y al poder que se asocia a mayores jerarquías de una suerte de pirámide, se manifiesta en el cuerpo académico en la distribución por sexo de las decanaturas y direcciones de Facultades e Institutos. En efecto, al segundo semestre de 2020, sólo el 32% de las autoridades de Unidades académicas son mujeres.

La presencia de mujeres en cargos académicos de alta jerarquía ha mejorado en los últimos años, especialmente gracias a la voluntad y decisión política en el caso de nombramientos unipersonales. El año 2018 sólo 24,9% de las autoridades superiores en Universidades chilenas fueron mujeres, mientras que en la Universidad de Chile dicha cifra ascendió a un 30%¹². Al segundo semestre del año 2020, este porcentaje aumentó

¹¹ Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, núm.44, 27-43; pág. 37.

¹² Unidad de Análisis Institucional y Datos (2018).

a un histórico 55%, ocupando las mujeres seis de los once cargos principales: cuatro Vicerrectorías, la Vicepresidencia del Senado Universitario y la Contraloría Universitaria (aunque esta última constituye una subrogancia).

Uno de los factores explicativos de la desigualdad en acceso a cargos directivos y de alta jerarquía dice relación con la movilidad diferenciada de hombres y mujeres en la carrera académica, debido, entre otros, a las barreras de género que enfrentan las mujeres. Para el año 2017, se identifica una clara segregación vertical por género en cada tipo de categoría académica de jornada completa. Sólo la categoría de Asistente en la Carrera Docente está feminizada y la categoría de Instructor en la Carrera Ordinaria es paritaria. La titularidad es claramente un espacio masculino: 80% de hombres son titulares en la Carrera Docente y 84% en la Ordinaria¹³.

La concentración diferenciada en jerarquías ha sido ampliamente debatida y estudiada, recibiendo diversos nombres que grafican lo que experimentan las mujeres a lo largo de sus trayectorias en el mundo académico. Se ha hablado, por ejemplo, de barreras que dificultan la igualdad de oportunidades para desempeñarse de igual forma que sus pares; de “suelos pegajosos”, refiriendo a la imposibilidad de despegar debido a las responsabilidades de cuidados de hijas, hijos e hijes, que dificultan el desarrollo y la autonomía de las mujeres fuera del hogar; y de los “techos de cristal” para caracterizar las diversas discriminaciones que viven las mujeres, aparentemente invisibles, y que les impiden continuar ascendiendo después de cierto límite¹⁴.

En el ámbito estudiantil, es posible evidenciar el fenómeno de segregación vertical en la distribución de la matrícula en estudios de postgrado. Si en pregrado la matrícula es prácticamente paritaria, en Magíster y Doctorado la presencia de hombres aumenta hasta llegar al 57%¹⁵, lo cual tiene consecuencias en términos de posibilidades y condiciones laborales, e incluso, de desarrollo de proyectos de investigación mediante la adjudicación de fondos.

En relación al estamento funcionario también existe segregación. Los escalafones más feminizados son el administrativo (75%) y profesional (58%), mientras que el

13 Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (2017).

14 Rebolledo, L., & Espinoza, M. (2016). Género, universidad e investigación: Una triada compleja. *Revista Anales de la Universidad de Chile*, 7(11), 155-171.

15 Unidad de Análisis Institucional y Datos. (2019). *Anuario Institucional UChile 2018*. Universidad de Chile, Santiago.

escalafón directivo alcanza un 56% de hombres.

Así mismo, se observa en la Universidad una distribución desigual de mujeres y hombres en disciplinas y carreras; fenómeno común en instituciones de educación superior¹⁶, que manifiesta una de las desigualdades estructurales de la sociedad: la división sexual del trabajo. Este ordenamiento reproduce roles y estereotipos de género incorporados al interior de familias, comunidades y en espacios formales de educación, que van definiendo expectativas sobre qué ámbitos de la vida y del saber son adecuados para unas y otros¹⁷. La división sexual del trabajo no sólo define actividades aptas para varones (producción) y para mujeres (aquellas que permiten reproducir la vida) sino que, además, determina una relación jerárquica entre ellas.

Las instituciones educativas no son neutras en términos de género, sino que van reforzando mensajes y prácticas respecto a las habilidades supuestamente naturales de las mujeres en el uso del lenguaje, el manejo emocional, y el cuidado de las personas; al mismo tiempo que se alienta en los hombres las habilidades lógicas y matemáticas, el pensamiento científico, un uso más libre de los espacios y un interés mayor por los ámbitos considerados “productivos”. La configuración de espacios culturales masculinizados y feminizados y la asignación de menor valor simbólico y material a estos últimos, se ha trasladado también a carreras y profesiones.

Por otro lado, la segregación horizontal o disciplinaria se expresa en la concentración de académicas en ámbitos asociados a la salud, las ciencias sociales y las humanidades, y en su escasa presencia en áreas como la economía, la ciencia y la tecnología. Las Facultades más masculinizadas al 2018 son Economía y Negocios (87% varones), Ciencias Físicas y Matemáticas (85%), Ciencias Forestales (81%) y Derecho (76%). Por otra parte, se encuentra como única unidad académica feminizada el Hospital Clínico de la Universidad de Chile (59%), y luego, aquellas unidades académicas que tienden a la paridad, como el Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos (53% mujeres), Odontología (51%), Instituto de Comunicación e Imagen (48%) y Medicina (46%). Adicionalmente, desde el 2013 al 2019, once Unidades académicas han disminuido y siete han aumentado la brecha de género en la composición académica. Además, en cada una de estas áreas

16 Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, núm.44, 27-43.

17 Azúa, X. (2016). Aprender a ser mujer, aprender a ser hombre. La escuela como reproductora de estereotipos. En R. C. *Mujeres, Educación No Sexista. Hacia una real transformación* (págs. 37-44). Azúa, X., Lillo, D., & Saavedra, P. (2019). El desafío de una educación no sexista en la formación inicial: Prácticas docentes de educadoras de párvulo en escuelas públicas chilenas. *Calidad en la Educación* (50), 49-82.

se observan más mujeres realizando docencia (niveles y cursos iniciales) y extensión, como prolongaciones de los roles socialmente asignados a lo femenino, y más hombres desarrollan investigación¹⁸.

Este tipo de segmentación se presenta también en el estamento estudiantil. Si bien la matrícula en la institución es cercana a la paridad¹⁹, las mujeres siguen siendo mayoritarias en áreas vinculadas a la salud, las ciencias sociales, las artes y las humanidades, mientras que los hombres se concentran en las áreas de ciencias, economía, tecnología, ingeniería, matemáticas (las llamadas STEM, por sus siglas en inglés); situación que se replica comúnmente en las universidades²⁰.

En el estamento funcionario se observa el mismo fenómeno. Las unidades más feminizadas se relacionan con las comunicaciones, la extensión y vinculación con el medio (VEXCOM, 78%), la salud (Hospital Clínico, 73%; Odontología, 70%), las ciencias sociales y las humanidades (FACSO, 70%; FFHH, 69%; Bachillerato, 68%; VAA, 64%). Se observa una mayor presencia de varones en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (64%) y la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (61%). Es importante destacar, sin embargo, que una parte importante de las Unidades académicas y administrativas tiende a la paridad de género en el personal de colaboración.

Con el propósito de revertir la feminización o masculinización de las carreras que imparte la Universidad se han impulsado diversas medidas tales como el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG)²¹ de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, implementado posteriormente en las carreras de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Sonido y Teoría de la Música, para favorecer una mayor presencia de mujeres, y los cupos para hombres en la carrera de Trabajo Social.

En materia desarrollo académico, en 2019 se creó la Dirección de Desarrollo Académico en la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, unidad que ha definido la equidad de género

18 Unidad de Análisis Institucional y Datos (2018).

19 En 2018 del total de 42.636 estudiantes con matrícula el año 2018, un 49% eran mujeres y 51% hombres) (Unidad de Análisis Institucional y Datos, 2019, pág. 23).

20 Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. (IISUE-UNAM, Ed.) Perfiles educativos, XXXIII (Número especial), 211-225.

21 Sitio web Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG). Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. <http://ingenieria.uchile.cl/admision/admision-especial-pregrado/94355/cupos-equidad-de-genero>

como una de sus áreas de trabajo.

Respecto del estamento funcionario, la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas ha incorporado criterios de equidad de género en los procesos de selección, inducción y capacitación del personal y en la elaboración de la Política de Buenas Prácticas Laborales, con miras a alcanzar la igualdad sustantiva en el ámbito de las relaciones y condiciones laborales.

II.1.2 Investigación, desarrollo y creación artística

Las desigualdades de género en materia de creación, gestión y transmisión de conocimiento son múltiples, y conjugan diversos problemas estructurales. A grandes rasgos se identifican tres niveles: 1) la situación de las mujeres como investigadoras; 2) la incorporación de la perspectiva de género en la creación y transmisión del conocimiento en su amplia diversidad; y 3) la creación y transmisión de conocimiento en materia de género en particular.

a) La participación de las mujeres en la creación de conocimiento

De acuerdo a datos reportados en el informe del proceso diagnóstico de la Unidad de Género de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (2020), la universidad presenta las siguientes brechas y desigualdades:

· Acceso a financiamiento: las brechas de adjudicación de fondos afectan directamente la capacidad de crear conocimiento y transmitirlo, lo que depende entre otros factores, del acceso de las mujeres a estudios de doctorado.

En términos de la adjudicación de fondos para proyectos concursables y publicaciones indexadas de académicos/as de la Universidad, entre 2007 y 2018 las académicas se han adjudicado, en promedio, 29,4% de los fondos internos, nacionales e internacionales. La adjudicación es menor en las áreas de Tecnología y Ciencias de la Ingeniería (11,7%) y Ciencias Exactas y Naturales (22,2%)

Brecha de género en la adjudicación de fondos internos y externos

	Hombre	Mujer	Total
ANID	4697 (71,5%)	1873 (28,5%)	6570 (73,1%)
Universidad de Chile	779 (60,8%)	502 (39,2%)	1281 (14,2%)
Nacional	745 (76,3%)	232 (23,7%)	977 (10,9%)
Internacional	123 (76,9%)	37 (23,1%)	160 (1,8%)
	6344 (70,6%)	2644 (29,4%)	8988 (100%)

Elaboración de la Unidad de Género de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo

● **Publicación en revistas indexadas:** los hombres tienden a ser más productivos. Presentan en promedio 13 publicaciones en revistas indexadas en un período de 10 años, mientras que las mujeres generan en promedio 9 publicaciones. Esto podría estar determinado por el acceso a recursos para financiar investigaciones, el fomento de las unidades académicas a investigar, la posibilidad de destinar tiempo a la producción de publicaciones frente a otras responsabilidades académicas (docencia, extensión, gestión, acompañamiento estudiantil), responsabilidades de uso de tiempo en trabajo doméstico y de cuidados en sus hogares.

Las áreas con mayor productividad académica de mujeres entre 2007 y 2018 son Inmunología (48,1%), Psiquiatría/Psicología (41,2%), Ciencias sociales (39,3%) y Medicina Clínica (38,8%), mientras que las áreas con mayor productividad de hombres son Física (94,3%), Ciencia computacional (91,1%), Economía y Negocios (90,9%), Matemáticas (89,6%) e Ingeniería (89,4%).

Promedio de publicaciones, según sexo de académicos/as, 2007-2018

	Hombre		Mujer	
	Media	D.E	Media	D.E
a) N° publicaciones ISI-WOS*	12 (11,8)	16,9	9 (9,1)	13,2
b) N° publicaciones no ISI-WOS*	2 (1,6)	5,4	1 (0,96)	2,36
N° publicaciones indexadas*	13 (12,9)	19,5	9 (9,06)	13,4

(H0=tanto hombres y mujeres: a) producen la misma cantidad de publicaciones ISI-WOS, b) producen la misma cantidad de publicaciones de otras indexaciones, y c) tienen la misma cantidad de publicaciones totales) / * p < 0.05

Elaboración de la Unidad de Género de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo

● Investigadoras responsables de proyectos: junto a lo anterior, se observa que sólo un 28,7% de los proyectos cuentan con mujeres como investigadoras responsables (segregación vertical).

b) La perspectiva de género en la creación y transmisión del conocimiento

En la actualidad la Universidad no dispone de información acabada sobre la situación de la incorporación de la perspectiva de género en la creación y transmisión del conocimiento en la institución. El desafío es interpelar las formas dominantes de producción de saberes, cuestionando los supuestos fundantes de la ciencia en tanto neutral y objetiva, así como la existencia de un hombre universal²², asumiendo la existencia de relaciones de poder y jerarquías entre los géneros que afectan o inciden en cada una de las áreas del conocimiento y las disciplinas que investigan en la Universidad.

c) La creación y transmisión de conocimiento en materia de género

En el ámbito de la construcción del género como ámbito del saber específico, en particular, los aportes del feminismo académico, así como su posición dentro de las instituciones universitarias y su relación con otras disciplinas han sido claves. En el caso de la Universidad de Chile, durante los noventa, se instalaron dos centros académicos: el Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina (CEGECAL) en la Facultad de Filosofía y Humanidades, y el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) en la Facultad de Ciencias Sociales, los cuales han tenido un rol central en la construcción de conocimiento en torno al género en Chile, así como en la formación de postgrado de académicas/os y profesionales para el país.

Los debates feministas académicos en Chile y en el mundo han puesto en la palestra la dicotomía a la que se enfrentan los estudios de género como guetos de conocimiento versus experiencias de construcción inter o transdisciplinarias. Asimismo, han demostrado la situación subvalorada y marginalizada de los estudios de género y feministas en relación a otros campos del saber en la academia. Evidencia de ello, plantea Buquet (2011), es la dificultad que enfrenta el feminismo académico para contar con infraestructura, presupuestos, plazas académicas y estatus suficientes para sostener su quehacer. Como efecto de esta subvaloración, se produciría en otras disciplinas cierta impermeabilidad a los aportes de las teorías de género, una especie

²² Troncoso, L., Follegati, L., Stutzin, V. (2019). "Más allá de la Educación No Sexista: Aportes de Pedagogías Feministas Interseccionales". En Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. 56(1). pp. 1-15. Disponible en: <http://rchd.uc.cl/index.php/pel/article/view/23411/18957>.

de caminar paralelo, sin intersecciones, así como también resistencias a los planteamientos críticos de las teorías feministas cuando sí se abren espacios de intercambio disciplinar²³.

II.1.3 Brechas salariales

En el año 2014, 14 de las 19 unidades académicas presentaban brechas salariales entre académicos y académicas²⁴. Luego, un estudio realizado por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y de Gestión Institucional²⁵, constató una brecha (sin ajustar) de 19%, favorable a los académicos e identificó, al igual que en el año 2014, importantes brechas entre unidades académicas, reconociendo el origen de las brechas en la segregación vertical, horizontal y las asignaciones de productividad, por ejemplo, aquellas asociadas a proyectos. Las desigualdades de género también están presentes en las condiciones de inserción laboral de quienes egresan. La Encuesta de Graduados/as/es y Titulados/as/es del año 2019 muestra que los hombres acceden más rápido a empleos estables y mejor remunerados que las mujeres: 41% de los hombres y 28% de las mujeres encontró trabajo inmediatamente (0 meses); 40% de los hombres y 30% de las mujeres tuvo contrato indefinido en su primer empleo; 69% de hombres y 62% de mujeres tiene jornada completa; y 48% de hombres tiene un ingreso líquido promedio superior al millón de pesos, mientras que 34% de las mujeres recibe este monto.

En el personal de colaboración (jornada completa), existe también una brecha de 15% favorable a los hombres. Asimismo, ellas reciben menores salarios en cada categoría, en promedio y sin ajustar por funciones; siendo las brechas más pronunciadas en el nivel auxiliar (28%) y directivo (24%)²⁶; situación que había sido constatada también en 2014. Respecto del monto de los salarios del personal contratado en jornada completa, se observa que las mujeres tienen mayor representación en los salarios hasta \$1.000.000 y los varones en los salarios que superan ese monto²⁷.

23 Ballarín, D. (2015). "Los códigos de género en la universidad", Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 68.

24 Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, 2014, pág. 56

25 Hojman, 2018.

26 Hojman, 2018.

27 SITRAHUCH, 2018.

Si bien estos estudios y datos son un aporte para la identificación de brechas salariales entre los géneros, se ha planteado la necesidad de profundizar el análisis para proponer líneas de acción correctivas. Se espera que el nuevo Reglamento de Remuneraciones que comenzará a regir en 2022, y la Política de Buenas Prácticas Laborales, ingresada recientemente al Senado para su discusión, avance en revertir las brechas salariales entre unidades académicas, lo que permitiría equilibrar la valoración de las áreas feminizadas y masculinizadas de los saberes y disciplinas, que, como se ha planteado, tienen un estrecho vínculo con la división sexual del trabajo y las desigualdades de género.

II.1.4 Acoso sexual y violencias de género

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género, que se origina en un contexto de desigualdades históricas de género y que es aprendida a través de la socialización de las personas en una cultura patriarcal²⁸. El estudio 'Del Biombo a la Cátedra'²⁹ evidenció por primera vez la existencia de trato sexista y acoso sexual en la Universidad de Chile.

Este hallazgo motivó la realización de un estudio en 2016, representativo de los tres estamentos, para dimensionar y caracterizar el problema del acoso y la violencia sexual. Sus resultados señalan que 14,7% de la comunidad universitaria ha vivido acoso sexual en algún momento desde su ingreso a la Universidad, lo que aumenta a 21,2% en el caso de las mujeres³⁰. La prevalencia del acoso sexual alcanzó 10% en el cuerpo académico, 10,3% en el cuerpo funcionarios y 15,7% en el estudiantado. Las manifestaciones de acoso sexual más comunes fueron las verbales (9,5%) y físicas (5,9%). El 71% de los casos correspondía a varones acosando a mujeres, 15% a varones acosando a varones, lo que demuestra el carácter de género de la problemática y orienta en relación a las medidas para prevenirlo.

Las movilizaciones estudiantiles feministas de mayo de 2018 develaron no sólo los

28 Dirección de Igualdad de Género. (2019). Acoso en el Campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile. Santiago.

29 Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género. (2014). Del Biombo a Cátedra. Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile. Universidad de Chile, Santiago

30 Dirección de Igualdad de Género. (2019). Acoso en el Campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile. Santiago.

problemas que estaban teniendo la prevención, atención y sanción del acoso sexual y la violencia de género en las instituciones de educación superior, sino que también conectaron esta realidad con el profundo sexismo y las desigualdades de género que se viven cotidianamente en las aulas, que operan como contexto y catalizador de la violencia. A partir de este diagnóstico las estudiantes movilizadas demandaron prioritariamente a las universidades la erradicación del sexismo y la violencia de género.

Frente a este panorama, desde los primeros hallazgos el año 2014, se ha avanzado enormemente en la instalación de dispositivos normativos e institucionales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y también diversas expresiones de violencia de género y discriminación arbitraria por motivos de género³¹. Tal como se comentó antes, hoy contamos con una Política de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia de Género, y protocolos de actuación al respecto.

II.1.5 Discriminaciones a diversidades sexuales y de género

La Universidad de Chile, en línea con las normativas nacionales³², ha asumido un compromiso con la equidad y la inclusión, y, en particular, con la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y el fortalecimiento de una educación en y para los Derechos Humanos.

Por ello, la Universidad asume el compromiso institucional de reconocer el valor de la diversidad para sustentar procesos educativos de calidad y la comprensión de la equidad y la inclusión como un mandato ético, político, social e intelectual. Para cumplirlo la Oficina de Equidad e Inclusión, dependiente de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios³³, tiene como funciones el acompañamiento a estudian-

31 Política de Prevención de Acoso Sexual (2017), Protocolo de Actuación ante denuncias (2017, modificado posteriormente en 2018), la Oficina de Atención en materia de acoso y violencia sexual de la DIGEN (enero 2018), la red de profesionales encargados/as de realizar la Primera Acogida de personas afectadas en unidades académicas, la prohibición de actos de acoso sexual y discriminación arbitraria en reglamentos estudiantiles, modificación del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria (2019), el Equipo de Atención de Violencia de Género de la Unidad de Salud Mental de SEMDA (2020).

32 Ley N° 20.370 General de Educación; Ley N° 20.609 que establece medidas contra la Discriminación; Ley de Educación Superior N° 21.091

33 Sitio web Área de diversidades sexuales y de género <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/oficina-de-equidad-e-inclusion/area-diversidades-sexuales-y-de-genero/150721/presentacion-area-de-diversidades-sexuales-y-de-genero>

tes LGBTIQ+; la formación y sensibilización del cuerpo académico y funcionario sobre prácticas y lenguaje inclusivo; la vinculación con la comunidad y agrupaciones de la sociedad civil para promover la valoración de las diversidades y la no discriminación arbitraria; y la formación estudiantil.

Pese a lo anterior, el trabajo de la Unidad se ha visto complejizado debido a la falta de información sobre la realidad del estudiantado LGBTIQ+, y ha identificado tanto la necesidad institucional de contar con datos para diseñar políticas y programas, documentando una creciente demanda de estudiantes LGBTIQ+ de identificarse a sí mismos de manera voluntaria y visibilizar estas categorías, como se hace con otras como la raza, etnia o religión³⁴.

En julio de 2019, una encuesta en línea dirigida a estudiantes de pregrado de 17 unidades académicas, señaló la presencia de 1443 personas con orientaciones distintas a la heterosexual, siendo la más frecuente la categoría bisexual. En términos de identidad de género, se identificaron 61 estudiantes con identidad no binaria, 16 estudiantes trans masculinos, 8 trans femeninas y 49 con otras categorías distintas a las mencionadas. Del total de personas encuestadas, 48,4% considera que estudia en una Universidad inclusiva con identidades sexuales y de género diversas, 18,7% considera que no y 32,8% no lo sabe³⁵.

Un avance en el reconocimiento a identidades trans en la universidad lo constituye el instructivo relativo al reconocimiento del nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género conocido como "Instructivo Mara Rita". En ese marco, durante 2018 fueron ingresadas 5 solicitudes de uso de nombre social y el año 2019 ascendieron a 18.

34 Oficina de Equidad e Inclusión. (2020). Diseño y Aplicación de Encuesta ¿Cuántxs somos? Pregunta por orientación sexual e identidad de género a estudiantes de Pregrado de la Universidad de Chile, efectuada por el Área Diversidades sexuales y de género de la Oficina de Equidad e Inclusión. Santiago: Universidad de Chile.

35 Oficina de Equidad e Inclusión. (2020). Diseño y Aplicación de Encuesta ¿Cuántxs somos? Pregunta por orientación sexual e identidad de género a estudiantes de Pregrado de la Universidad de Chile, efectuada por el Área Diversidades sexuales y de género de la Oficina de Equidad e Inclusión. Santiago: Universidad de Chile.

III. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

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

III.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.

III.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.

III.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.

III.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.

III.5 Rol público de la Universidad

La política reconoce el rol y vocación pública 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.

III.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.

IV. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

IV.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.

IV.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.

V. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN

V.1 ESTRATEGIAS GENERALES

V.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 genericas 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.

V.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.

V.1.3 Comunicación efectiva y visibilización de las mujeres y disidencia 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.

V.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.

V.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.

V.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.

V.2 LÍNEAS DE ACCIÓN

V.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 Funcionaria³⁶, 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.

V.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.

V.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.

V.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.

³⁶ Aprobadas por el Senado Universitario en Sesión Plenaria N°659, de 13 de enero de 2022.

VI. ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA

VI.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.

VI.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 desarrollo³⁷, 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.

³⁷ 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.

VI.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.

VI.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.

VI.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.

VI.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, 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 respetados³⁸.

VI.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.

VI.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

³⁸ 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”)

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.

VI.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.

VII. ANEXO 1 MARCO JURÍDICO³⁹

³⁹ El presente documento (versión 25.11.2021) fue elaborado por el Área Jurídica del Senado Universitario, pasante jurídica Isidora Valenzuela González, abogada asistente Raquel Águila Kiwi y abogado asesor Gustavo Fuentes Gajardo, basados en un documento de propuesta de marco jurídico elaborado por la Dirección de Género de la Universidad de Chile, abogada Vanessa Doren.

I. NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

La Universidad de Chile debe cumplir con las obligaciones emanadas de los diversos instrumentos normativos nacionales e internacionales que ha suscrito el país en materia de igualdad de género y no discriminación, en todos los ámbitos de la vida de las personas, incluidas las esferas del trabajo y la educación.

Los principales instrumentos genéricos del sistema universal sobre derechos humanos –Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)⁴⁰, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)⁴¹ y Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)⁴²– 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.

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)⁴³, y tiene el carácter de vinculante⁴⁴.

⁴⁰ Organización de Naciones Unidas (ONU), 1948, Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución N°217 A (III), 10 de diciembre de 1948, [título corregido por CEDAW/C/GC/28/Corr.1, de 2012], disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-humanrights/#:~:text=Art%C3%ADculo%201,los%20unos%20con%20los%20otros>.

⁴¹ ONU, 1966, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución N°2.200, 16 de diciembre de 1966, suscrito por Chile en 1966 y vigente desde 1989, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=15551>

⁴² La DUDH establece en sus artículos 1, 2 y 7: “1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. [] 2. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [] 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. El PIDCP señala en su artículo 2º el deber de los Estados de “respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. En similares términos, la CADH en su artículo 1.

⁴³ ONU, 1979, 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, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=15606>

⁴⁴ Cfr. García Barzelatto, Ana María, “Derechos de la Mujer. Avances y desafíos pendientes”, en Ac-

La CEDAW 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”.

Sin perjuicio de lo señalado en la cita, cabe señalar que en el ámbito de los derechos humanos se ha realizado una transición terminológica al referirse a la igualdad y no discriminación hacia las mujeres por motivos de sexo, hacia la concepción de que esta ocurre por motivos de género. Ello supone entender que la discriminación afecta de forma prevalente y desproporcionada a las mujeres no por razones biológicas (asociadas al concepto de sexo), sino en virtud de las identidades, funciones y atributos construidos socialmente respecto a hombres y mujeres, y al significado social y cultural otorgado a dichas diferencias biológicas⁴⁵, que jerarquizan las identidades masculinas por sobre las femeninas⁴⁶.

Ahora bien, respecto a las obligaciones que emanan de la CEDAW, este tratado establece en su artículo 5 la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, para la eliminación de prejuicios, estereotipos y sesgos sobre los roles y funciones de hombres y mujeres. Asimismo, en su artículo 4 consagra la posibilidad para los Estados Parte de decretar “medidas especiales tualidad Jurídica N°41- Enero 2020, Universidad del Desarrollo, pp. 206 y ss. La citada autora expresa que la “CEDAW...Es considerada en general, como el principal instrumento jurídico internacional de los derechos de la mujer de carácter vinculante y su objetivo es eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, alcanzando la igualdad formal y sustantiva en el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales...”.

⁴⁵ Para ONU Mujeres el concepto de género refiere a: “los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización (...) En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio (...) incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.”. ONU Mujeres, 2011, Glosario de Igualdad de Género <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>

⁴⁶ ONU, Comité CEDAW, 2017, Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, de 26 de julio de 2017, párrafo 5. Disponible en: <https://undocs.org/es/CEDAW/C/GC/35>

de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres”, que “no se considerará[n] discriminación en la forma definida en la presente Convención”, en tanto no entrañen el mantenimiento de normas desiguales o separadas y cesen cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (Comité CEDAW), organismo que verifica el cumplimiento de la CEDAW por los Estados Partes, también ha desarrollado este punto en sus recomendaciones generales N°25 de 2004⁴⁷ y 28 de 2010⁴⁸, afirmando que en ciertas circunstancias “no es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre”, y “será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias”, adoptando medidas o estrategias concretas y especiales para “corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución del poder y los recursos entre el hombre y la mujer”⁴⁹.

La recomendación general N°25 desarrolla además el concepto de igualdad sustantiva en materia de género, entendida como una “de jure y de facto”, que trasciende a la mera igualdad formal, jurídica o programática, y se plantea como una “igualdad de resultados”, cualitativa y cuantitativa, que no se agota en la adopción de estas medidas excepcionales de carácter temporal, y que incluye el abordaje de las causas culturales subyacentes de la discriminación y desigualdades entre hombres y mujeres⁵⁰. En un sentido similar, ONU Mujeres ha entendido que la igualdad de género supone la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y niños/as, es decir, que la igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne también a los hombres, y se considera un requisito y un indicador del desarrollo centrado en las personas.

47 ONU, Comité CEDAW, 2004, Recomendación General N°25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Disponible en: https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grale_s_CEDAW.html

48 ONU, Comité CEDAW, 2010, Recomendación general N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://undocs.org/es/CEDAW/C/GC/28>

49 ONU, Comité CEDAW, 2004, Recomendación General N°25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, párrafo 8. Disponible en: https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grale_s_CEDAW.html

50 Ibid., párrafos 8 a 10.

Si bien la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) refiere a la equidad de género como “medidas específicas que compensen las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres sean iguales en otros sentidos [y que] la equidad conduce a la igualdad”⁵¹, el marco que abarca de mejor manera los objetivos asociados a la no discriminación por motivos de género es el de la igualdad sustantiva. Como ha planteado el Comité CEDAW en 2010 y ONU Mujeres en 2011, “la terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género”⁵².

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)⁵³, ratificada por Chile en 1998, una de las principales herramientas para la lucha contra la violencia de género en América Latina. Reconoce 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). Establece obligaciones en materia de prevención, sanción, reparación, no repetición y erradicación para los Estados, y señala además, que una vida libre de violencia implica, entre otros derechos, el ser libres de cualquier tipo de discriminación⁵⁴, y recibir una valoración

51 ONU, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, suscrita en Conferencia General de UNESCO de 14 de diciembre de 1960, y ratificada por Chile en 1971, p.69, disponible en: http://portal.unesco.org/es/ev.phpURL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=2_01.html

52 ONU Mujeres plantea que el concepto de equidad de género ha sido cuestionado pues “contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres [, por tanto, en] la conferencia de Beijing en 1995 se acordó que se utilizaría el término igualdad”. Adicionalmente, el Comité CEDAW ha planteado expresamente que, en algunas jurisdicciones, el concepto de equidad de género “se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas[, lo que] puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente”, todo ello en perjuicio de las mujeres, por ello “exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención” (2010, párr. 22).

53 OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, denominada “Convención de Belem do Pará” (CBDP), adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos con fecha 09 de junio de 1994, suscrita por Chile y vigente desde 1998, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=127037>

54 El Comité CEDAW en sus recomendaciones generales N°19 y N°35 ha establecido vínculos directos entre violencia de género y discriminación, al afirmar que la violencia dirigida hacia las mujeres y basada en el sexo o género, es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, y que es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.

y educación libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en la inferioridad o subordinación (artículo 6).

Luego, en 1995, se suscribe la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer⁵⁵, hito fundamental en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y niñas, que incluye orientaciones, objetivos estratégicos, medidas y compromisos en diversas materias, incluido el ámbito de la educación y el trabajo.

Cabe mencionar que, además de la normativa internacional citada, que obliga al Estado de Chile, existe como Política de Gobierno el cumplimiento de los objetivos y metas asociados a la Agenda 2030 para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, adoptada en septiembre de 2015 por Chile, como parte de los 193 Estados miembros de la ONU⁵⁶.

1. Normativa internacional sobre igualdad de género en la educación

El derecho a la educación se consagra en diversos instrumentos internacionales, genéricos y específicos sobre la esfera educativa, que contemplan condiciones sobre su acceso y su orientación a la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos, así como la no discriminación en dicho espacio –DUDH, PIDESC, CADH, Protocolo de San Salvador⁵⁷, Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (CLDEE)—⁵⁸.

55 ONU, 1995, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5, reimpresso por ONU Mujeres en 2014, disponible en: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

56 Gobierno de Chile. Chile agenda 2030 Objetivos de desarrollo sostenible, disponible en: <http://www.chileagenda2030.gob.cl/seguimiento/ods-5>

57 OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, suscrito por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos con fecha 17 de noviembre de 1988, disponible en: <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

58 La DUDH establece el derecho a la educación en su artículo 26, en términos de acceso y cobertura: “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos”. En tanto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de Naciones Unidas que reafirma el derecho de toda persona a la educación en su artículo 13, al señalar que ésta “debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la

En el ámbito de la igualdad de género, el artículo 10 de la CEDAW⁵⁹ mandata a los Estados a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el ámbito educativo, incluyendo igualdad de condiciones en el acceso y la calidad de la educación recibida; la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos en todos los niveles y formas de enseñanza, mediante la modificación de textos, programas y métodos de enseñanza; las mismas oportunidades de acceso a financiamiento; y la reducción de la tasa de abandono femenino de estudios; entre otros objetivos⁶⁰.

En concordancia con el objetivo de prevenir la violencia de género, y con lo establecido por CEDAW, la Convención de Belém do Pará establece la obligación de los Estados

educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz”. La CADH menciona el derecho a la educación en su artículo 26, siendo desarrollado en el artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado Protocolo de San Salvador de 1988, suscrito por Chile en 2001 pero aún en trámite de aprobación legislativa, el que señala su orientación al pleno desarrollo de la persona humana y el sentido de su dignidad y al respeto por los derechos humanos, y su conexión con la democracia. La Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (CLDEE), redactada por UNESCO en 1960 y ratificada por Chile en 1971, que en su artículo 1° define discriminación en el ámbito de la enseñanza, incluye el sexo de las personas como motivo de discriminación: “se entiende por “discriminación” toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza”.

59 El Comité CEDAW en su Recomendación general N° 36 desarrolla en mayor profundidad sobre el derecho a la educación de las mujeres y las niñas.

60 Artículo 10 CEDAW: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional; b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad; c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios; e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer; f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente; g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.”

de abordar esta materia en el ámbito educativo (artículo 8). Sugiere hacerlo a través del diseño de programas educativos en todos los niveles que transformen el orden sociocultural de género, erradicando prejuicios, sesgos, estereotipos y todo tipo de prácticas basadas en la desigualdad y la discriminación, en el entendido de que las prácticas educativas discriminatorias y sexistas legitiman y contribuyen a la violencia contra la mujer⁶¹.

Los énfasis, perspectivas y la especificidad del análisis, mandatos y recomendaciones han ido transformándose con el tiempo y con el avance de la formulación teórica en materia de género. Específicamente sobre Igualdad de Género en la Educación, la Declaración de Beijing (1995) plantea las necesidades de potenciar la capacidad de las mujeres y las niñas y garantizar su plena participación; incrementar la participación de los hombres en las acciones para garantizar la igualdad; y garantizar la igualdad de acceso y de trato de hombres y mujeres en la educación. La Plataforma de Acción de Beijing que le acompaña, reconoce a la educación como un derecho humano y como uno de los principales medios para construir relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, además de contener una crítica a la persistencia de la discriminación en materiales didácticos y del problema del acoso sexual, entre otras manifestaciones de discriminación en el ámbito educativo.

La Plataforma de Beijing establece una serie objetivos estratégicos y medidas en materia de educación, constituyéndose como una de las herramientas más relevantes para el diseño de políticas de educación superior que consideren la igualdad de género como principio. Entre estas especificaciones puntualiza no sólo la necesidad de mejorar el acceso a la educación en general y a través de medidas afirmativas para ámbitos masculinizados, sino también de revisar y modificar planes de estudio, materiales didácticos, ambientes educativos, formación docente e investigación. También estableció la necesidad de institucionalizar el principio de la igualdad de género y su transversalización en las instituciones, políticas y decisiones del Estado, definiendo objetivos para impulsar la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada⁶².

61 Artículo 10 CBDP: “Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:(...) b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”.

62 Ver Objetivos Estratégicos y medidas B1 “Asegurar la igualdad de acceso a la educación”, B3 “Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente” y B4 “Establecer sistemas de educación capacitación no discriminatorios” de la Declaración y

Uno de los más recientes instrumentos internacionales que refieren a la igualdad de género es la Declaración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU⁶³. Por una parte, el ODS 4 busca “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, y tiene entre sus metas al 2030 asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación superior de calidad; asegurar que todos y todas las estudiantes adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible mediante la educación para la igualdad de género, entre otros medios; construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos. Por su parte, el ODS 5 busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, lo que supone poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y las niñas, eliminar todas las formas de violencia en los ámbitos público y privado, y aprobar y fortalecer políticas y leyes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas a todos los niveles.

Los Estados de América Latina y el Caribe se comprometieron el año 2016 a abordar los ODS y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género⁶⁴. Esta Estrategia opera, al igual que los instrumentos previos, sobre los enfoques de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad, democracia paritaria, representativa y participativa, laicidad y desarrollo sostenible e inclusivo; y propone modificación de los patrones culturales que permiten, legitiman y perpetúan la discriminación, la violencia y las desigualdades de género en todos los ámbitos. Bajo esta perspectiva, el documento sitúa a la educación como parte de las dimensiones críticas de derechos de las mujeres y reconoce la persistencia de patrones culturales patriarcales discriminatorios, sexistas, violentos y racistas dentro de los nudos estructurales que aquejan a la región. Esto, a pesar de los avances en el acceso y participación de niñas y [Plataforma de Acción de Beijing](#).

63 ONU, 2015a, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Proyecto de resolución remitido a la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015, de 18 de septiembre de 2015. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S

64 ONU, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017, Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de octubre de 2016, publicada por CEPAL en marzo de 2017, disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/S1700035_es.pdf?sequence=1&iSAllowed=y

mujeres en el sistema educativo. Plantea que estos patrones culturales se han revitalizado en el contexto actual, con el resurgimiento de prácticas, discursos y patrones discriminatorios y regresivos, afectando especialmente a las mujeres en su diversidad de identidades –rurales, indígenas, afrodescendientes y migrantes– y las personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer y otros colectivos no representados en las siglas (LGBTIQ+).

Esta tarea implica la reformulación de programas y currículos, considerando, por ejemplo, la visibilización de los aportes históricos de las mujeres y la incidencia del análisis de género en las diversas disciplinas; la transformación de las prácticas docentes en todos los niveles a través de procesos de formación y capacitación; y el replanteamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje al interior de las aulas. Además, supone cambiar el foco desde la responsabilidad individual que se asigna a las personas al entregar iguales oportunidades, a la responsabilidad social, colectiva e institucional para la construcción de igualdad de género a nivel global. Significa, además, articular políticas de incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la educación de las y los estudiantes, con políticas que forman profesionales para la igualdad de género, entendiendo así la relevancia de la educación como mecanismo para la transformación del orden de género actual.

2. Normativa internacional sobre igualdad de género en el ámbito del trabajo

En el entendido que buena parte de las normas internacionales específicas sobre igualdad de género en el ámbito educativo son aplicables a toda la comunidad de dichas instituciones, incluyendo no solo a las y los estudiantes o a la labor propiamente educativa, sino a sus trabajadores y trabajadoras y a la organización de las universidades, se estará a lo ya dicho en la sección anterior, en cuanto resulte aplicable. No obstante, cabe revisar cierta normativa específica relativa a la igualdad de género en el ámbito del trabajo, que resulta aplicable a quienes se desempeñan como trabajadores de forma remunerada en las Universidades e instituciones de educación superior, en distintas calidades, ya sea como académicas/os, personal de colaboración, directivos/as, en diversos regímenes jurídicos.

En el ámbito de la igualdad de género en el mundo del trabajo, el artículo 11 de la CEDAW mandata a los Estados a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en esta es-

fera, incluyendo igualdad de oportunidades en el acceso, selección, ascenso, estabilidad y formación; el derecho a igual remuneración y trato respecto del trabajo de igual valor; derecho a seguridad social y prestaciones en salud; y la prohibición de discriminación por motivo de embarazo o maternidad, y normas protectoras al respecto; entre otros objetivos⁶⁵. En este mismo sentido, el artículo 5 de la CEDAW ya mencionaba la necesidad de comprender la maternidad como función social y de reconocer la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de los hijos e hijas; concepto que ha sido ampliado y reformulado teórica y normativamente como corresponsabilidad social en los cuidados de las personas, compartida entre el gobierno y la sociedad⁶⁶.

Dentro de los ODS de la Agenda 2030, el ODS 5 sobre igualdad entre los géneros tiene como metas el “[r]econocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia” y “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”, además de las otras metas genéricas ya señaladas.

65 Artículo 11 CEDAW: “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

66 OIT, 2000, Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3_12328:NO

Por otra parte, Chile ha suscrito diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a la igualdad de género en el mundo del trabajo, tales como: el Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración⁶⁷ y el Convenio N°111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación⁶⁸, ambos en vigor desde 1971 y considerados prioritarios; y el Convenio N°156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares⁶⁹, en vigor desde 199432.

Este último Convenio reconoce que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares (preámbulo), reconociendo dentro de éstas tanto las tareas asociadas al cuidado de hijos e hijas a su cargo, como de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten cuidado o sostén (artículo 1). Por ello, mandata a los Estados miembros, entre otras cosas, a incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (artículo 3); a desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar (artículo 5); incluir medidas de orientación y formación profesionales, para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades (artículo 6); entre otras.

67 Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951, Convenio sobre igualdad de remuneración, núm. 100, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3 12245:NO

68 OIT, 1958, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3 12256:NO

69 OIT, 1981, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3 12301:NO

II. NORMATIVA NACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

De la misma forma que en materia internacional, en nuestra Constitución Política⁷⁰ 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 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. Sin perjuicio de ello, no existe una mención específica a la igualdad y no discriminación por motivos de género.

A nivel legislativo e institucional en Chile no existe una normativa general sobre igualdad de género y no discriminación, sin embargo, ha habido avances en materias de género específicas en los últimos años, por ejemplo, en lo relativo a participación política, el establecimiento de cuotas de género en candidaturas parlamentarias⁷¹ y en candidaturas e integración del órgano constituyente⁷²; el abordaje de expresiones específicas de la violencia de género como el femicidio y el acoso callejero⁷³; reconocimiento de ciertos derechos sexuales y reproductivos⁷⁴ y ámbitos específicos de la regulación laboral con amplia participación de mujeres⁷⁵.

A nivel de política pública, existe una Política de Igualdad de Género y No Discriminación formulada en 2018, un Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018 y el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, así como otros planes referidos o relacionados a la igualdad de género. Estas iniciativas han sido valoradas por el Comité CEDAW, en el marco de sus labores de verificación del

70 Decreto N°100, del Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.

71 Ley N°20.840 de 2015, que sustituye sistema parlamentario binominal, por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional.

72 Ley N°21.216, que modifica la Carta Fundamental para permitir la conformación de pactos electorales de independientes y garantizar la paridad de género en las candidaturas y en la integración del órgano constituyente que se conforme para la creación de una nueva Constitución Política de la República.

73 Ley N°21.212, que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación de femicidio y la Ley N°21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

74 Ley N°21.030, que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales.

75 Ley N°20.786, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

cumplimiento de la CEDAW por los Estados Partes, y raíz del séptimo informe periódico presentado por el Estado de Chile a dicho organismo en 2016; no obstante, estas se han mostrado insuficientes, al permanecer preocupación sobre varias temáticas, como la insuficiencia de recursos para ejecutarlas y la limitada y esporádica participación de la sociedad civil en su preparación y seguimiento⁷⁶.

Adicionalmente, ha existido una emergencia reciente de Políticas de Igualdad de Género sectoriales en órganos del Estado, como el Poder Judicial⁷⁷ y el Ministerio Público⁷⁸, que dan cuenta de la relevancia de adoptar este tipo de instrumentos en todas las instituciones públicas.

1. Normativa nacional sobre igualdad de género en la educación

La norma más importante de nuestro ordenamiento, la Constitución Política de la República, establece en su artículo 10 el derecho a la educación que tienen todas las personas, estableciendo que la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida. Sin embargo, más allá de lo mencionado, en nuestra Carta Fundamental, no existe una mención específica a la igualdad y no discriminación por razones de género en el ámbito educativo.

Siguiendo en el mismo ámbito de análisis, la Ley General de Educación (LGE)⁷⁹, tal como su nombre lo indica, regula las bases de los niveles educativos parvulario, básico y media presentes en nuestro país. La citada norma establece en el artículo 2 que la educación es el proceso de aprendizaje permanente a lo largo de la vida de las personas, para alcanzar un desarrollo íntegro, respetando y valorando los derechos humanos. El artículo 3 de la misma norma señala que el sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como los

⁷⁶ ONU, Comité CEDAW, 2018, Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile, de 14 de marzo de 2018, párrafos 5 y 24, disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CEDA W%2fC%2fCH L%2fCO%2f7&Lang=en

⁷⁷ Poder Judicial de Chile, Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, aprobada por Resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia AD-1450-2017, de 05 de febrero de 2018, disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>

⁷⁸ Ministerio Público, Política de Igualdad de Género de la Fiscalía de Chile, aprobada en 2019, disponible en: http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/Politica_de_Igualdad_de_Genero_de_la_Fiscalia_de_Chile.pdf

⁷⁹ DFL N°2, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>

tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como una serie de principios allí señalados, dentro de los cuales se contempla el de no discriminación en sentido genérico, sin considerar una mención específica a la igualdad y no discriminación por razones de género⁸⁰.

El sistema de educación superior tiene una normativa propia a partir de 2018, cuando entró en vigencia la Ley de educación superior⁸¹. En ella se establecen una serie de principios y normas que rigen este sistema, 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 y en el artículo 2 e) e i) que establece como uno de los principios fundamentales del sistema 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. Con independencia de estas menciones, no existe una regulación transversal de la temática de género en el ámbito de la educación superior.

Ahora bien, la Ley de universidades estatales⁸², que también es aplicable a la Universidad de Chile por su carácter estatal en lo que respecta a esta materia, regula el régimen jurídico de este tipo de instituciones. Establece que las universidades del Estado son instituciones de educación superior de carácter estatal para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio. El artículo 5 de la ley consagra 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. Sin embargo, con excepción de dicha mención, no existe un tratamiento sistemático de la igualdad de género.

El Estatuto institucional de la Universidad⁸³ regula su quehacer y los principios que

⁸⁰ Sin perjuicio, una excepción a lo señalado podría constituirlo el artículo 11, que establece que el embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel.

⁸¹ Ley N°21.091, sobre Educación Superior, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>

⁸² Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253>

⁸³ 46 DFL N°3, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado

guían su actuar, sin embargo, no contempla una mención específica respecto a la igualdad y no discriminación por motivos de género. Además, cabe señalar que, hasta el momento, en la Universidad no existe una normativa general respecto a la igualdad y no discriminación por razones de género.

Sin perjuicio de ello, el órgano normativo y estratégico de la institución, el Senado Universitario, incorporó en el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026, actualmente vigente, ciertas estrategias relativas a la igualdad de género, principalmente la Estrategia IX “Superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria”. Se entiende que ella se relaciona con los ámbitos de docencia de pre y postgrado, investigación, creación y comunidad universitaria y es aplicable a todas las unidades de la Universidad. Dentro de dicha estrategia se contienen los objetivos de garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por funciones similares y de igual valor, y avanzar en la gestión institucional con perspectiva de género; garantizar la equidad en la composición de los comités académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías; incorporar la perspectiva de género en la docencia, generación de conocimiento y extensión universitaria (prácticas educativas, currículum y formación de académicos); erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario (incluyendo atención de afectados/as); garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado; y el fortalecimiento de la Dirección de Igualdad de Género a través de la atribución de presupuesto para la contratación de funcionarios/as y para la implementación de programas vinculados a los objetivos anteriormente señalados.

Además, con la cooperación de la Dirección de Género de la Universidad, el SU ha dictado dos políticas universitarias que buscan abordar problemáticas específicas relacionadas con dichos principios: la Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile⁸⁴ y la Política de Corresponsabilidad Social de la Universidad⁸⁵. Respecto a la primera, ella se sustenta en la preocupación institucional que existe por las situaciones de acoso sexual que se han detectado a lo largo de la Universidad. La política, en concordancia con los principios que rigen el quehacer universitario, tiene como objetivo general del Decreto con Fuerza de Ley N°153 de 1981, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=265232&idVersion=>

84 Resolución N° 1024/2017 de Rectoría de la Universidad de Chile, 2017, Política universitaria para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile. Disponible en: <https://uchile.cl/u161330>

85 Resolución N° 1073/2017 de Rectoría de la Universidad de Chile, 2017, Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias. Disponible en: <https://uchile.cl/u161333>

erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género en la Universidad de Chile, a partir de un programa que prevenga dichas conductas y atienda a las personas afectadas. La segunda, en cambio, nace de la preocupación que existe por los mecanismos tradicionales de conciliación entre trabajo y familia, y el rol de género asignado a las mujeres en las labores de cuidado. En ese contexto, la política asumió los objetivos de propender a la superación de las barreras culturales e institucionales que impiden un pleno despliegue de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones; garantizar igualdad de oportunidades para la participación de ambos en los distintos ámbitos del quehacer universitario y desarrollar medidas y acciones que favorezcan la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños y permitan conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar.

Por último, es importante mencionar que el Comité CEDAW recomendó en el ámbito educativo, entre otras medidas, revisar los planes de estudio; disponer de material de enseñanza y didáctico que tenga en cuenta el género; capacitar obligatoriamente a docentes de todos los niveles educativos sobre cuestiones de género y sobre las repercusiones de las conductas con sesgo de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje; abordar los estereotipos discriminatorios y barreras estructurales que impiden a las mujeres acceder a disciplinas masculinizadas, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas⁸⁶.

Recientemente, entró en vigencia la ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior⁸⁷. Dicha normativa 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

86 ONU, Comité CEDAW, 2018, Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile, de 14 de marzo de 2018, párrafo 35, disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDA W%2fC%2fCH L%2fCO%2f7&Lang=en

87 Ley N°21.369, que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>.

de dichas conductas, respecto a los cuales se establece que debe contarse con unidades responsables para, por una parte, implementar sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre la materia, y, por otra, llevar a cabo los procesos de investigación y sanción, reparación y protección. Asimismo, la política integral debe ser construida con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, paridad de género y representación equilibrada de sus distintos estamentos; acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género; mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto y estrategias comunicacionales al respecto.

Ahora bien, el artículo 7° de la ley establece que, si la Universidad no adoptara una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por ella, en el plazo máximo de un año desde publicada la ley, no podrá acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la Ley N°20.1296⁸⁸.

Además, se señala expresamente en su artículo 8° que, tratándose de universidades del Estado, las normas de la ley en comento se aplicarán preferentemente sobre las del Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

A su vez, la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación (artículo 9°).

Finalmente, se estipula que la Superintendencia de Educación Superior⁸⁹ será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley en comento, para lo cual es preciso remitirse al Título III párrafo 5° y 6° de la Ley N°21.091.

88 Ley N°20.129, que “Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior”, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=255323.z>

89 Creada por la Ley N°21.091, “Sobre educación superior”, Título III, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991&idParte=9917485>.

2. Normativa nacional sobre igualdad de género en el ámbito del trabajo

Nuestra Constitución Política no consagra el derecho al trabajo propiamente tal, sino únicamente la libertad de trabajo y su protección en el artículo 19 N°16, respecto a la cual se prohíbe cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal para el cargo. Respecto a la seguridad social, la Carta Fundamental consagra el derecho a la seguridad social, explicitando que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso a todas las personas a prestaciones básicas uniformes.

El empleo público está regido por el derecho administrativo, aun cuando el derecho del trabajo recibe una aplicación residual en este campo, en tanto no sea incompatible con los principios del derecho público, en conformidad con el artículo 1 inciso 3 del Código del Trabajo. El Estatuto Administrativo⁹⁰ es la norma que regula las relaciones entre el Estado y los funcionarios públicos, estableciendo los derechos y deberes que recaen sobre cada cual. En este no existe un apartado dedicado a la igualdad de género, sin perjuicio de la mención en el artículo 17 de que se prohíbe todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones para la postulación a los concursos públicos, basados en motivos de raza o etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género, entre otras.

Sin perjuicio de ello, la jurisprudencia administrativa ha explicitado la aplicabilidad de cierta normativa laboral de protección a las mujeres e igualdad de género a quienes trabajan en la Administración del Estado, como por ejemplo, al establecer que las normas sobre protección a la maternidad, entre ellas, el fuero maternal, son de aplicación general, por lo que benefician a todas las servidoras de la Administración del Estado, cualquiera sea el régimen estatutario al que se encuentren afectas y con independencia de la calidad jurídica en que desempeñen sus labores (planta, contrata y honorarios)⁹¹. Asimismo, en el contexto de la pandemia por COVID, la Contraloría sostuvo que mientras se encuentren vigentes las medidas sanitarias que se vinculan con el cierre de sala cunas, procede que las autoridades adopten las providencias necesarias para conciliar el ejercicio de la maternidad y el desempeño laboral de las funcionarias⁹², pudiendo entregar

90 DFL N°29, que “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo”.

91 Dictámenes N°20.921 de 2018 y N°14.498 de 2019 de Contraloría General de la República.

92 Dictamen N° 9.913 de 2020 de la Contraloría General de la República.

directamente el monto de dinero correspondiente al beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo, con la finalidad de resguardar los bienes jurídicos protegidos del bien superior del/la niño/a, la salud de la madre trabajadora, el derecho de las mujeres a trabajar y desarrollarse laboralmente, entre otros⁹³.

Tal como se señaló anteriormente, el Estatuto institucional de la Universidad no contempla una mención específica respecto a la igualdad y no discriminación por motivos de género, ni tampoco existe hasta el momento una normativa general que regule la materia. Sin perjuicio de ello, existen dos políticas universitarias que también resultan aplicables al ámbito laboral: la Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile y la Política de Corresponsabilidad Social de la Universidad. Además, en el ámbito universitario, es importante señalar que se encuentra en discusión una propuesta de Política de Carrera Funcionaria para la Universidad de Chile, en la Subcomisión de Carrera Funcionaria, dependiente de la Comisión de Presupuesto y Gestión⁹⁴; que pudiera contemplar normativa específica respecto a la igualdad de género en el ámbito del trabajo de la Universidad.

Por último, en el ámbito laboral, cabe señalar que el Comité CEDAW recomendó, entre otras medidas, establecer una definición legal clara de lo que constituye la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; intensificar los esfuerzos por eliminar la diferencia salarial por razón de género y garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, incluso mediante el uso continuo de medidas especiales de carácter temporal; eliminar la segregación ocupacional vertical y horizontal en los sectores público y privado; y revisar el sistema de pensiones para eliminar las disposiciones discriminatorias contra la mujer, en particular las lagunas que impiden que las mujeres reciban la misma pensión que los hombres⁹⁵.

93 Dictamen N°70289 de 2021 de la Contraloría General de la República.

94 Acuerdo SU N°010/2021, Sesión Plenaria N°619 de 4 de marzo de 2021.

95 ONU, Comité CEDAW, 2018, Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile, de 14 de marzo de 2018, párrafos 37 y 41, disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE DAW%2fC%2fCH L%2fCO%2f7&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE%20DAW%20C%20L%20CO%207&Lang=en)

VIII. ANEXO 2: MARCO TEÓRICO

ACOSO SEXUAL:

La legislación internacional Europea ha consensuado que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo⁹⁶. Puede ser ejercido tanto por iguales como por un superior jerárquico.

Además de lo anterior, este concepto ha sido adoptado en nuestra propia normativa interna en la Universidad, específica en nuestra política de actuación frente a denuncias de violencia de género. En este caso, el acoso sexual es definido como “cualquier acción de connotación sexual, no consentida por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas. Genera ambientes hostiles o amenazantes que pueden afectar las condiciones laborales o académicas de quienes lo viven”⁹⁷.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDADO:

“La conciliación trabajo-familia en la Universidad ha de basarse en el principio de corresponsabilidad social en el cuidado de las personas, el que implica reconocer el cuidado como una prerrogativa de quienes lo requieren y de sus cuidadoras(es), velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos asumida, entre hombres y mujeres. A la Universidad de Chile, en tanto organismo del Estado, no debe resultarle ajena esta noción”⁹⁸.

DIVERSIDAD Y DISIDENCIA SEXUAL:

La Diversidad Sexual sitúa a la heterosexualidad como un abanico más de posibilidades

96 Cuencua Piqueras, C. (2013). El Acoso Sexual en el Ámbito Académico. Una aproximación. En Revista RASE, vol. 6(3). pp. 426-440.

97 Universidad de Chile (2019). Protocolo de Actuación frente a Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Laboral. Disponible en: <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2020/12/Protocolo-f%C3%A1cil-interior-v2.0.pdf>

98 Universidad de Chile (2017). Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias. Disponible en: <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/politica-de-corresponsabilidad-social-en-la-conciliacion-de-las-responsabilidades-familiares-y-las-actividades-universitarias/>

dentro de las orientaciones sexuales. En cambio, la Disidencia Sexual se sitúa en un marco para las diversas identidades, corporalidades y experiencias que comparten una acción: la de confrontar, con la propia existencia, la heterosexualidad obligatoria y los mandatos del género normativo. Estas identidades, además, dan paso a una propuesta política de las personas ante la norma heterosexual, cuestionándola al plantear una transformación radical de las relaciones sociales, mientras que la Diversidad plantea integrarse al sistema heterosexual en igualdad⁹⁹.

IGUALDAD DE GÉNERO:

La igualdad de género se plantea como un objetivo que, según ONU Mujeres, se compone de dos elementos. Por un lado, la igualdad formal, que se refiere a que “el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas”. Por otro lado, la igualdad sustantiva, que “supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública”¹⁰⁰.

En ese sentido, se entiende que la Igualdad de Género se basa en la No Discriminación. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales”¹⁰¹.

Por lo anterior, se establece que a partir de las diferencias se especifican sus correspondientes equivalencias para que no se conviertan en desigualdades y como consecuencia en oportunidades para discriminar. La igualdad que se propone no se refiere al ámbito de las identidades; la intención no es que los hombres y las mujeres sean idénticos. Por el

99 Mura, C. (2020). “Disidencia Sexual: Una propuesta política situada”. Disponible en: <https://amarantas.org/2020/05/17/disidencia-sexual-una-propuesta-politica-situada/#:~:text=La%20disidencia%20es%20un%20verbo,pol%C3%ADtica%20de%20acci%C3%B3n%20de%20transformaci%C3%B3n.&text=Sea%20ése%20el%20primer%20componente,sino%20como%20un%20r%C3%A9gimen%20pol%C3%ADtico>

100 ONU Mujeres (2015). La Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Genero.pdf>

101 Comisión Internacional de Juristas ICJ. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la Aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <https://www.refworld.org/docid/48244e9f2.html>

contrario, se habla de igualdad como un concepto relacional que parte de la necesidad de que las personas, a pesar de sus diferencias, tengan posiciones equivalentes, con el fin de que ninguna de estas diferencias se conviertan en parámetros de universalidad.

INTERSECCIONALIDAD:

La interseccionalidad es una “perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder”¹⁰². En este sentido, una mirada interseccional busca “construir un enfoque multidimensional y transdisciplinario para aprehender la complejidad de las relaciones de poder, las desigualdades y diferenciaciones sociales de manera íntegra”¹⁰³.

Desde esta perspectiva, entendemos que las identidades son múltiples y fluidas, construidas por la relación de diversas estructuras dominantes. Por ende, este enfoque “busca evidenciar la interconexión, reciprocidad, co-constitución, consustancialidad y la inseparabilidad de la etnia/raza, género, sexualidad y clase, junto con otras categorías que los movimientos sociales van politizando como las capacidades, la edad y la condición migratoria, entre otras”¹⁰⁴. Por lo anterior, no podemos simplemente dar una lista acabada de cuales son por que “las relaciones entre categorías son variables y continúan siendo una pregunta empírica abierta”¹⁰⁵.

Por último, cabe mencionar que en un análisis interseccional se pone de manifiesto dos elementos. Por un lado, la multiplicidad de experiencias de sexismo vividas por distintas mujeres y disidencias sexogenéricas y, por otro lado, la existencia de posiciones sociales que no padecen ni la marginación ni la discriminación, porque encarnan la norma misma, como la masculinidad, la heteronormatividad o la blanquitud¹⁰⁶.

102 Viveros Vigoya, M. (2016). La Interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52(2016). pp. 1-17.

103 Troncoso, L., Follegati, L. Stutzin, V. (2019). “Más allá de la Educación No Sexista: Aportes de Pedagogías Feministas Interseccionales”. En Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. 56(1). pp. 1-15. Disponible en: <http://rchd.uc.cl/index.php/pel/article/view/23411/18957>.

104 Troncoso, L., Follegati, L. Stutzin, V. (2019). “Más allá de la Educación No Sexista: Aportes de Pedagogías Feministas Interseccionales”. En Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. 56(1). pp. 1-15. Disponible en: <http://rchd.uc.cl/index.php/pel/article/view/23411/18957>.

105 Viveros Vigoya, M. (2016). La Interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52(2016). pp. 1-17.

106 Viveros Vigoya, M. (2016). La Interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52(2016). pp. 1-17.

LENGUAJE NO SEXISTA:

A lo largo de la historia, se ha utilizado un lenguaje androcéntrico que nombra a través de lo masculino a hombres y a mujeres, ocultando la participación de las mujeres en el ámbito público y productivo de la sociedad. El lenguaje no sexista busca nombrar a las mujeres y a los hombres, dándoles el lugar que ocupan dentro de los distintos ámbitos sociales, para promover cambios en el imaginario colectivo sobre el lugar y la participación de las mujeres y los hombres en las funciones sustantivas de la universidad, el trabajo u otros ámbitos sociales¹⁰⁷.

SUELOS PEGAJOSOS:

El concepto fue desarrollado en respuesta al concepto de techo de cristal. Es una expresión metafórica que se refiere a “un patrón de empleo discriminatorio que mantiene a las trabajadoras en los puestos inferiores de la jerarquía laboral, con poca movilidad y barreras invisibles para el avance profesional”¹⁰⁸. En este sentido, mientras que el techo de cristal se refiere a los impedimentos para poder seguir avanzando en la escala laboral, este concepto se refiere a aquellos elementos que retienen o que mantienen a las mujeres en las posiciones inferiores del mercado laboral.

TECHO DE CRISTAL:

Hace referencia a las barreras sutiles, aparentemente invisibles con las que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a puestos de poder o avanzar en la jerarquía académica y/o funcionaria. Estas barreras tienen su origen en los roles y estereotipos de género que asocian el liderazgo y éxito a los varones, mientras que las mujeres se las vincula al espacio privado ya sea el cuidado del hogar, labores domésticas u otras en este ámbito; también con el sexismo que se oculta tras la igualdad formal y, por último, en la identidad social o métodos de cooptación masculinos que impiden a las mujeres acceder a las esferas de poder.

107 Buquet, A. (2011). “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. En Perfiles Educativos, vol. XXXIII, número especial, 2011, IISUE-UNAM

108 European Institute for Gender Equality (2022). Sticky Floors. Glossary & Thesaurus. Disponible en: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395>

VIOLENCIA DE GÉNERO:

“La violencia de género es cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de una persona que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres; que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad con los hombres, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o expareja), la violación, el abuso y el acoso sexual¹⁰⁹”.

109 Universidad de Chile (2019). Protocolo de Actuación frente a Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Laboral. Disponible en: <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2020/12/Protocolo-f%C3%A1cil-interior-v2.0.pdf>

