



RESOLUCIÓN N° 46/2024

Santiago, 14 de octubre de 2024

VISTOS:

1. La necesidad de contar con una Política de Igualdad de Género que permita consolidar y fortalecer los esfuerzos por avanzar en esta dimensión de la gestión estratégica institucional.
2. La propuesta efectuada por la Dirección de Género.
3. La opinión favorable de la Secretaría General y la Prorrectoría.
4. La aprobación otorgada por el Consejo Académico en la sesión celebrada el 2 de octubre de 2024.

CONSIDERANDO:

Lo dispuesto por el artículo 11 letra m) del Reglamento General de la Universidad Diego Portales.

RESUELVO:

Aprobar la “Política de Igualdad Género de la Universidad Diego Portales”, documento que se adjunta a esta resolución.

Regístrese y comuníquese.

CARLOS PEÑA GONZÁLEZ
RECTOR



DISTRIBUCIÓN:

- | | | | | |
|----------------------|--|---|-------------------------------------|---|
| - Rectoría | - Prorrectoría. | - Vicerrectoría de Investigación e Innovación | - Vicerrectoría Académica | - Vicerrectoría Económica y de Administración |
| - Secretaría General | - Directores Casa Central | - Decanos | - Directores de Unidades Académicas | - Secretarías de Estudio |
| - Bibliotecarias | - Representantes de los y las académicas/os. | | | |

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Aprobado por Resolución de Rectoría N° 46/2024 de fecha 14 de octubre de 2024.

Antecedentes

La Universidad Diego Portales cuenta con una trayectoria de trabajo por la igualdad de género en distintos ámbitos de su quehacer, ha liderado y realizado importantes aportes al debate público y a las reflexiones sobre estos desafíos, todo ello acorde a su vocación pública y su compromiso con la igualdad y la no discriminación.

Algunos antecedentes lo ponen de manifiesto.

Hace ya más de una década, la udp había formulado una Política de Equidad de Género en la Academia; en el año 2017 entraron en vigor la primera versión de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, así como la Política de uso de Nombre Social para personas trans y no binarias; el año 2018 se crea la Dirección de Género, consolidando el soporte institucional necesario para seguir avanzando; el año 2020 se realizó un primer diagnóstico de brechas de género, sumando en el 2022 un diagnóstico sobre las percepciones sobre la igualdad de género de toda la comunidad universitaria, diagnósticos que permitieron identificar principales brechas; hasta, en fin, alcanzar, la paridad de género en cargos de toma de decisión en todos los niveles en el año 2022.

Estos son solo algunos de los hitos de esta trayectoria, en la que esta Política de Igualdad de Género se inserta, buscando articular y consolidar una visión compartida, a partir de principios y lineamientos estratégicos, que orienten las normas, iniciativas y acciones, buscando ampliar su impacto para avanzar en mayor igualdad de género mediante la coordinación de los esfuerzos institucionales.

El desarrollo de esta Política da cumplimiento a uno de los compromisos institucionales asumidos en la Planificación Estratégica UDP 2022-2026, y permitirá tanto consolidar lo logrado, como fortalecer los avances en materia de igualdad de género en dimensiones clave como carrera académica, innovación curricular, investigación e innovación, vinculación con el medio e internacionalización, desarrollo de políticas de bienestar para funcionarios/as, académicos/as y estudiantes, aseguramiento de la calidad, entre otros avances comprometidos en la planificación estratégica.

Objetivo y alcance de la política

La Política de Igualdad de Género busca establecer un marco común para la creación de condiciones simbólicas, materiales y prácticas tendientes al logro de la plena igualdad de género en la Universidad Diego Portales. Por lo mismo, la política alcanza y orienta el quehacer de todos los estamentos y las distintas dimensiones del quehacer institucional, tales como la formación y la docencia, la investigación, innovación y creación, las trayectorias estudiantiles, las condiciones laborales, la vinculación con el medio e internacionalización y las comunicaciones.

Principios

La política de igualdad de género de la Universidad Diego Portales se sustenta en los siguientes principios:

Igualdad de género y no discriminación

El principio de igualdad de género se funda en la noción de la equivalencia de la dignidad humana entre todas las personas, incluyendo sus diferencias. Considera tanto la igualdad de oportunidades, como la igualdad de resultados. Procura en consecuencia remover los obstáculos debidos a las desigualdades meramente adscritas e involuntarias, como promover la igualdad sustantiva en los bienes básicos, materiales y simbólicos, que son indispensables para una vida universitaria y académica autónoma y creativa.

El principio de no discriminación es una de las piezas clave de este principio de igualdad, entendiendo la discriminación como la distribución desigual y desventajosa de bienes o de oportunidades atendiendo al género o a otras propiedades adscritas o involuntarias. Este principio supone la disposición a efectuar acciones afirmativas para corregir desigualdades históricas y estructurales.

Pluralismo

Nuestra universidad se basa, entre otros principios, en el reconocimiento de la pluralidad y en el cultivo del pluralismo. El pluralismo alude al hecho de la diversidad en todos los sentidos, y la pluralidad a la actitud que implica considerar a ese hecho como una condición propia de la vida universitaria que estimula la vida intelectual y el ejercicio del debate. Esto implica cautelar que la libertad de expresión no ampare ni incite discursos de odio en contra de personas y/o grupos de personas, en razón de su origen, condición o propiedades involuntarias.

Género como categoría relacional

La mirada relacional comprende al género como imbricado en múltiples relaciones sociales que producen y reproducen relaciones de poder. Esta perspectiva no se reduce a una mirada binaria (femenino/masculino) y atiende a las diversas brechas existentes en la estructura social. Asimismo, implica entender que el género no es solo una característica individual - fija e inherente -, sino que las identidades, las expectativas y los roles se construyen en relación con otras personas, comunidades y en diversos contextos.

Interseccionalidad

El avance en igualdad de género debe considerar las desigualdades y la discriminación incluyendo, pero no restringiéndose, a estereotipos, barreras de entrada, formas de exclusión implícitas, y considerando que ellas se cruzan y acentúan con otras formas habituales de discriminación fundadas en la clase, la etnia o las discapacidades –por mencionar algunas categorías– desde una perspectiva interseccional. Las condiciones institucionales representan un contexto complejo en que los factores sociales interactúan de maneras específicas en determinadas situaciones.

Transversalidad de la perspectiva de género

Transversalizar la perspectiva de género implica que las preguntas por las relaciones y prácticas de género, las desigualdades y sus impactos, así como las medidas estratégicas desarrolladas para avanzar en la igualdad de género, deben aplicarse a todos los ámbitos del quehacer universitario, sin focalizarse en dimensiones específicas o un estamento en particular, dejando por ello otros aspectos sin atender. La transversalización efectiva conlleva el avance en la generación de mecanismos de gestión estratégica institucional, traducido en que toda la institucionalidad tendrá un rol en el desarrollo de la Política de Igualdad de Género.

Ejes estratégicos

Los siete ejes propuestos abarcan distintas dimensiones del quehacer universitario que se han definido como estratégicas para la implementación de la Política de Igualdad de Género.

1. Formación y docencia con igualdad de género

La constatación de la existencia de distintas brechas de género en la vida individual, comunitaria y social, así como la promoción de mayor igualdad, no son circunstancias ajenas al quehacer docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje. La reflexión en torno a lo que se está enseñando, cómo se está enseñando, cómo se ha construido y continúa construyéndose el conocimiento, debe ser constante.

Se abordará la docencia y el proceso de enseñanza-aprendizaje considerando dos dimensiones, tanto a nivel de pregrado como de posgrado.

Plan de estudios y el currículum: implica revisar y evaluar niveles posibles (y pertinentes) de incorporación de la perspectiva en el plan de estudios: cómo se están abordando ciertas problemáticas asociadas a los géneros, así como la existencia de sesgos y/o estereotipos. Es clave avanzar en garantizar una educación no sexista, que no produzca ni reproduzca estereotipos ni sesgos de género. Asimismo, asegurar un proyecto formativo de calidad con perspectiva de género posibilitará enriquecer la formación de futuros/as profesionales con conocimientos y habilidades para impactar en sus campos laborales, no solo evitando reproducir desigualdades de género, sino incidiendo en transformaciones hacia una mayor igualdad.

La formación docente: implica avanzar en el desarrollo de distintas estrategias para que docentes, tanto jornada como part time, de pre y posgrado, tengan recursos para desarrollar prácticas docentes igualitarias, así como más herramientas para materializar las innovaciones curriculares con perspectiva de género que se definan en los planes de estudio. Esta formación comprenderá los procesos de inducción, la oferta disponible para el perfeccionamiento docente, la gestión de la docencia, aprovechando los recursos disponibles (como las evaluaciones docentes) en tanto insumos valiosos para la mejora continua e impacto en las prácticas docentes.

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, con apoyo de la Dirección de Género: Dirección de Desarrollo Curricular y Docente, Dirección General de Posgrado y Educación Continua, Dirección General de Investigación y Doctorados.

2. Investigación, innovación y creación con igualdad de género.

La investigación, innovación y creación constituyen una de las principales dimensiones del quehacer de la Universidad Diego Portales. Orientan este quehacer el compromiso por producir conocimiento interdisciplinar, de impacto, en articulación con las necesidades del contexto de Chile y de la región para responder a problemas complejos y globales. A pesar de los significativos esfuerzos realizados, distintas brechas de género en investigación, innovación y creación subsisten en nuestra universidad, algunas de ellas se agudizan en

ciertas áreas de conocimiento como las STEM. Para su abordaje, se considerarán las siguientes dimensiones articuladas entre sí:

Productividad de las investigadoras: buscando definir fondos, incentivos y/o apoyos estratégicos, que permitan acortar la brecha identificada en nuestra universidad. Es necesario abordar barreras estructurales que inciden de manera diferenciada en las trayectorias académicas de investigadoras e investigadores, y por ende en su productividad, como lo pueden ser la desigual distribución de responsabilidades familiares y de cuidados, así como de las responsabilidades de gestión académica y administrativa al interior de nuestra universidad.

Participación, liderazgo y visibilidad de académicas y estudiantes en investigación, innovación y creación: esto implica desarrollar acciones que busquen aumentar su participación en las distintas etapas, tanto con estudiantes y ayudantes, así como en la carrera académica, incluyendo los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como los procesos de jerarquización. Avanzar en reducir las brechas de género en las dos jerarquías académicas más altas (titulares y asociadas) constituye una prioridad.

Fortalecer la institucionalidad en igualdad de género en investigación, innovación y creación: buscando armonizar y profundizar las políticas, protocolos y/o reglamentos existentes, incorporando modificaciones y mejoras para el logro de la igualdad de género, en función de los diagnósticos y de las distintas acciones desarrolladas en todas las dimensiones anteriormente mencionadas. Este fortalecimiento también incluye la realización de actividades de sensibilización y capacitación internas, que permitan el alineamiento entre las políticas y las prácticas.

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, con apoyo de la Dirección de Género: Dirección General de Investigación y Doctorados y Dirección de Innovación.

3. Trayectorias estudiantiles con igualdad de género

Abordar las trayectorias estudiantiles de pre y posgrado con igualdad de género implica considerar que estas son diversas, no lineales y están atravesadas por múltiples factores, entre ellos el género. El compromiso institucional de acompañamiento de la vida estudiantil se ha materializado en el desarrollo de diversas instancias de orientación y apoyo académico, psicológico, socioeconómico y de vida universitaria para favorecer estas trayectorias en igualdad de condiciones. Se considerarán las siguientes dimensiones:

Los procesos de admisión: buscando estrategias para promover y potenciar la participación más balanceada entre los géneros en las distintas disciplinas, con particular

énfasis en abordar las brechas de género en ciertas áreas del conocimiento, tales como las ciencias, la tecnología y las ingenierías.

La inserción universitaria: como proceso clave para garantizar una educación de calidad y una experiencia enriquecedora para el estudiantado. Se presenta como un particular desafío la promoción y construcción de comunidades universitarias en convivencia respetuosa, libre de sesgos, discriminaciones y violencias de todo tipo. Para ello es relevante propiciar espacios de diálogo y reflexión sobre la diversidad e inclusión, así como la implementación de programas que fomenten la participación en la vida universitaria;

La progresión académica: considerada desde una perspectiva interseccional, que permita reconocer la interacción de las distintas categorías de exclusión en las trayectorias educativas, y reducir el impacto de estereotipos y formas de discriminación que impidan o limiten el aprendizaje y participación del conjunto de estudiantes;

El acceso y uso efectivo de los distintos servicios de apoyo al estudiantado, así como las oportunidades de participación estudiantil: considerando - y sin que la enumeración sea taxativa- a salud mental, bienestar estudiantil, vida deportiva, cultural y artística, apoyos académicos, consejerías en situaciones de discriminación y/o violencia, entre otros, tienen como objetivo el promover el desarrollo integral y el bienestar de estudiantes, generando sentido de pertenencia y contribuyendo a su permanencia en la universidad;

Las responsabilidades de cuidado y crianza, desde una perspectiva de corresponsabilidad social: por un lado, generando espacios de encuentro que permitan identificar al colectivo y, de manera conjunta, proponer apoyos específicos a estudiantes con estas responsabilidades, de modo de favorecer su desarrollo en la vida universitaria, promoviendo una distribución igualitaria de roles en torno al cuidado y comprensión del impacto en sus trayectorias futuras. Por el otro, sensibilizando y capacitando a las unidades académicas y a toda la comunidad universitaria, desde una perspectiva interseccional, en cuanto a las labores de cuidado para que sus gestiones se alineen con estos principios y procedimientos;

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, con apoyo de la Dirección de Género: Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Apoyo al Aprendizaje e Inclusión Educativa, Dirección General de Admisión, Dirección General de Posgrados y Educación Continua.

4. Condiciones laborales con igualdad de género

Abordar las condiciones laborales para la igualdad de género en nuestra universidad implica promover la igualdad de oportunidades, así como monitorear la igualdad sustantiva, considerando las realidades y desafíos que caracterizan los distintos roles (académicos o administrativos). Se hará énfasis en cuatro dimensiones transversales:

La participación equitativa y el acceso a cargos de representación y/o dirección en igualdad de condiciones: esto implica velar por la paridad lograda¹ en numerosas instancias institucionales, tales como el Consejo Directivo Superior, el Consejo Académico, las Decanaturas, las Direcciones Generales, las Direcciones de Escuela y las Jefaturas.

La educación para la igualdad de género: que considerará, por un lado, el cumplimiento de compromisos asociados con leyes y/o normativas vigentes, por mencionar algunas: la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior o la ley 21.643 que modifica el código del trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual. Por otro lado, buscará desarrollar diversas instancias de sensibilización y capacitación en temáticas que aporten a la igualdad de género, incentivando la participación de docentes y administrativos/as.

La conciliación con corresponsabilidad social: potenciando la difusión y acceso a las iniciativas existentes, así como profundizar en la comprensión de cómo la sobrecarga de tareas de cuidado y domésticas en uno de los géneros impactan en condiciones de igualdad en las trayectorias laborales.

La equidad salarial: manteniendo las revisiones periódicas de las estructuras de remuneraciones, potenciando la comunicación y la difusión de los mecanismos de los que se dispone para monitorear sistemáticamente esta dimensión.

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, con apoyo de la Dirección de Género: Dirección de Recursos Humanos, Dirección General de Administración Académica, Dirección General de Aseguramiento de la Calidad.

5. Vinculación con el Medio e Internacionalización con igualdad de género.

Una de las misiones principales de la universidad es extender los resultados del trabajo intelectual y académico que desarrolla internamente hacia la esfera pública, para comprender y solucionar los problemas y desafíos de las sociedades contemporáneas, y fortalecer sus procesos internos de formación y generación de conocimiento. En este marco, para abordar la igualdad de género en la Vinculación con el Medio y la Internacionalización se distinguen tres dimensiones:

Conexión con la esfera pública: siendo de particular relevancia potenciar y difundir el modo en que la universidad contribuye al debate y reflexión desde su tradición pluralista y respetuosa de los derechos humanos. También cobra relevancia el cautelar, siempre que sea posible, la paridad de género al conformar los paneles de discusión y el cuidado por estrategias comunicacionales no sexistas e inclusivas.

¹ Considerando la paridad en el rango 40/60.

Desarrollo profesional y red de alumni: es necesario prestar atención en las brechas de género propias de las dinámicas del mercado laboral, que pudieran impactar en los años iniciales de las trayectorias laborales y profesionales de quienes egresan de nuestra universidad. Estas dinámicas debieran ser exploradas y conocidas, para poder, como universidad, desarrollar iniciativas que procuren incidir en ellas.

Internacionalización: esta línea conecta el proyecto intelectual de la UDP con el entorno global, favoreciendo experiencias para el estudiantado que fortalecen su formación y también conectar y potenciar las investigaciones e innovaciones desarrolladas en la UDP con el mundo. En este contexto, es necesario velar por el acceso equilibrado entre los géneros a estas oportunidades, así como identificar políticas de igualdad y/o iniciativas relacionadas con género en las universidades en convenio, den tantas estrategias de incorporación de perspectiva de género en la Internacionalización.

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, con apoyo de la Dirección de Género: Dirección General de Relaciones Internacionales y Dirección General de Vinculación con el Medio.

6. Comunicaciones con igualdad de género.

Promover e implementar comunicaciones no sexistas e inclusivas constituye un elemento clave que impacta en todos los niveles y espacios de la vida universitaria, desde la sala de clases, las actividades de extensión y vinculación con el medio, hasta las comunicaciones institucionales, e involucra a todas las personas, ya sean estudiantes, docentes o personal administrativo.

Se entenderá por comunicaciones no sexistas e inclusivas todas aquellas prácticas que busquen reflejar la diversidad existente, procurando la igualdad en la representatividad, desafiando el androcentrismo y los estereotipos de género en todas las formas de comunicación (orales, visuales, escritas) y en los distintos soportes (difusión, notas de prensa, redes sociales, documentos institucionales, etc.). Para ello, será clave generar orientaciones para toda la comunidad universitaria y que permitan difundir todas las estrategias que el lenguaje escrito y oral admite para el logro de este objetivo.

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, con apoyo de la Dirección de Género: Dirección General de Comunicaciones y Dirección General de Vinculación con el Medio.

7. Universidad libre de violencias de género

En cuanto marco normativo y legal, la Universidad Diego Portales cuenta una Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género desde el año 2017, y ha tenido sucesivos procesos participativos de revisión y actualización. El más reciente recogió aspectos requeridos por la entrada en vigor de la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Por otro lado, y considerando las necesidades de integrantes de las diversidades sexuales, la UDP cuenta también desde el mismo año con una Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de Nombre Legal por Ley de Identidad de Género. Asimismo, debe considerarse la ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

No obstante, el abordaje de las discriminaciones y las violencias requiere considerar no solo aspectos reglamentarios de actuación ante conductas inadecuadas, sino por, sobre todo, generar las condiciones para una convivencia respetuosa. Esto implica acciones de promoción de la igualdad y de prevención de las violencias, considerando todos los estamentos. Las siguientes dimensiones orientarán este proceso:

Promoción: entendida como el conjunto de intervenciones educativas, sociales y culturales que buscan promover valores como la igualdad de género, el respeto y el consentimiento, desde un enfoque de derechos humanos, con el objetivo de impulsar un entorno universitario que permita a quienes integran la comunidad, desenvolverse de manera plena, con igualdad de oportunidades y en un entorno libre de violencias y discriminaciones. Las intervenciones de promoción podrán incluir temáticas como consentimiento, corresponsabilidad, convivencia, cuidados, masculinidades, y desarrollarse en formatos presenciales o virtuales, a través de distintos dispositivos, ya sea capacitaciones y/o campañas comunicacionales.

Prevención: entendida como el conjunto de acciones, orientadas a la sensibilización y educación para erradicar las violencias de género, potenciando la visibilidad de estos fenómenos, la comprensión situada de las condiciones que las posibilitan, así como la entrega de herramientas para reconocerlas en sus primeras manifestaciones, reforzar los mecanismos de actuación (tanto individuales como institucionales) para prevenir su ocurrencia y/o limitar su impacto o daño. Es de particular importancia realizar estas acciones con toda la comunidad universitaria, intencionando la participación de hombres y masculinidades como actores relevantes en estos procesos. Asimismo, en relación con el estudiantado, se busca que este abordaje preventivo desde la convivencia estudiantil pueda abordar conflictos emergentes de género a través de espacios formativos, acciones de sensibilización y otros.

Acceso a la denuncia y los dispositivos de acompañamiento: una vez ocurridas las conductas, es relevante garantizar el debido proceso, un acceso oportuno, sencillo, claro y no revictimizante a los procesos contemplados en nuestra Normativa y contar con apoyos psico jurídicos para las personas denunciantes, que consideren sus necesidades específicas. Otras dimensiones del acompañamiento incluyen la orientación a las unidades académicas y/o jefaturas para la implementación y seguimiento de las medidas de protección, así como apoyos psicosociales para las personas denunciadas y/o testigos participantes del proceso, en la medida en que sean requeridos.

Reparación: en su dimensión individual, la reparación busca generar la restauración de la autonomía y dignidad de quien ha sido afectado por la situación de violencia. Las distintas medidas de protección, desde aquellas que resguardan la interacción en los espacios comunes de la universidad, hasta las de mitigación del impacto académico y/o laboral que estas circunstancias pudieran tener sobre su trayectoria, son aportes claves a la reparación y requieren de monitoreo permanente. Las orientaciones jurídicas provistas (a partir de convenios con organizaciones especializadas) son un aporte fundamental en esta dimensión de reparación. En su dimensión comunitaria, las estrategias reparatorias cobran particular relevancia, por ejemplo, cuando las situaciones han provocado un impacto en los vínculos al interior de la comunidad universitaria.

Reincorporación: desde un enfoque restaurativo, es necesario apoyar esta etapa posterior a los procesos investigativos y sancionatorios. Se busca propiciar las condiciones para que el énfasis en lo reparatorio se siga sosteniendo, considerando el bienestar de la persona denunciante, con acciones como la efectiva aplicación de medidas de protección. Asimismo, es importante acompañar la reincorporación de la persona sancionada, por ejemplo, por medio de instancias socioeducativas, que permitan una reflexión y aprendizaje para la no repetición. Por último, las unidades académicas y/o jefaturas deben contar con las herramientas y los apoyos necesarios para acompañar estos procesos.

Las principales unidades y direcciones relacionadas con este eje estratégico avanzarán en formular planes de acción para responder a estos lineamientos, definiendo indicadores de avance, evaluación e impacto con apoyo de la Dirección de Género: Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Jurídica, Dirección de Desarrollo Curricular y Docente y Ombudsperson de la Normativa.

Implementación, monitoreo y evaluación de la Política

Para la implementación de la Política de Igualdad de Género se conformará un Comité General integrado como mínimo por las direcciones, unidades y/o representaciones que la Prorectoría, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación e Innovación, la Vicerrectoría Económica y de Administración y la Secretaría General indiquen, junto con participación estudiantil (FEDEP) y la Dirección de Género.

Este comité sesionará a lo menos con frecuencia trimestral y será liderado por la Dirección de Género con el apoyo de la Dirección General de Aseguramiento de la Calidad.

Para la implementación de la política se requerirá avanzar en planes de acción específicos por cada eje estratégico de la política, co-construidos por las diferentes áreas y direcciones que deberán liderar su implementación, teniendo la Dirección de Género la responsabilidad de coordinar, acompañar y apoyar este esfuerzo institucional.

Los planes de acción que se desarrollen deberán alinearse con las dimensiones enfatizadas en cada eje estratégico de esta Política, así como con los principios declarados; deberán articularse con los compromisos de género en la Planificación Estratégica UDP vigente, deberán alinearse con el Sistema Integral de Gestión y Aseguramiento de la Calidad (SIGAC), en sus componentes de procesos y de resultados y deberán definir explícitamente unidades y/o direcciones responsables, acciones, plazos e indicadores de monitoreo.

Anexo: Glosario

Androcentrismo

Consiste en ver el mundo desde la perspectiva masculina, tomando al hombre y más específicamente, a cierto tipo de hombre (adulto, blanco, cis-género, heterosexual, urbano, etc.) como parámetro o modelo de lo humano. Es una de las formas más generalizadas de sexismo y una de las de mayor impacto en la educación. Los desafíos de una educación no sexista implican reflexionar en torno su existencia, junto al binarismo de género y a la heteronorma.

Brechas de género

El concepto de brecha de género se utiliza para indicar la diferencia entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad. Así, las brechas se calculan siempre como la diferencia entre el indicador de mujeres menos el de hombres, de manera que, una brecha negativa indica que las mujeres están en desventaja en relación con los hombres, mientras que una brecha positiva indica que ellas tienen una mejor posición que los hombres a ese respecto.

Considerar que el concepto brecha de género da cuenta de una diferencia o distancia numérica entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador, siendo útil para el análisis de datos desagregados por sexo. La eliminación de las brechas no puede leerse como la superación total de la desigualdad de género, pues requiere de un análisis más profundo de la situación de las mujeres en el contexto que se está midiendo.

Conciliación

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refiere a equilibrar el desarrollo de las distintas responsabilidades que surgen de estos ámbitos. Se trata de respetar todas las responsabilidades que una persona puede tener en los distintos espacios de su vida, permitiendo que puedan equilibrarse y llevarse a cabo de manera armoniosa.

Esto implica, de manera crítica, un reconocimiento al trabajo doméstico y de cuidados, en tanto su objetivo fundamental es el cuidado de la vida y el bienestar de las personas del hogar, de ahí su valor.

Corresponsabilidad social

La corresponsabilidad es el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. Se trata de un equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, es decir, en la vida personal, en el hogar, en los cuidados, en el trabajo y en la esfera pública. La corresponsabilidad en los hogares significa repartir las tareas domésticas y de cuidado entre las personas adultas presentes, prestando especial atención a un balance de las tareas entre mujeres y hombres, a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en las mujeres. De igual manera, es importante ir incluyendo a niños, niñas y adolescentes dentro del reparto de responsabilidades a medida que van creciendo, que deben ser acorde a su edad y sin generar diferenciaciones por sexo que sobrecarguen a las niñas y mujeres adolescentes del hogar.

Derechos Humanos

Son principios fundamentales, inherentes a todas las personas, aluden a la dignidad humana y los garantiza el Estado. En los últimos años se ha ido desarrollando una concepción de los derechos humanos que cuestiona la validez universal del androcentrismo y del modelo del hombre occidental. Como consecuencia de esto, se reconoce la necesidad de dar cuenta de las especificidades de los individuos, ya sean de género, de etnia, de edad o de cualquier otra índole. El reconocimiento de esta heterogeneidad no conduce a la fragmentación o atomización de la condición humana; contribuye a una universalización de los individuos y de los derechos humanos, basada en el principio de la pluralidad y el respeto de las diferencias y de la diversidad.

Discriminación

La discriminación se presenta en todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social y económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos). Esta situación provoca la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas. Los actos discriminatorios se encuentran tan extendidos y arraigados que pueden presentarse en los ámbitos político, económico, social o cultural; en la vida pública o privada, y a nivel local, nacional o internacional.

Siempre que ocurren se estigmatiza a los seres humanos, agravándose las desigualdades e impidiéndose el pleno desarrollo de las personas, las comunidades y las sociedades. La Corte Interamericana de Derechos humanos entiende por discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado -ya sea de hecho o de derecho- anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías.

Diversidad Sexual

La diversidad sexual o de género, también conocida como diversidad sexogenérica, hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad y/o su identidad de género. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, subjetividades y deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

Equidad de género

La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre los géneros que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

Equivalencia Humana

Igualdad de valor entre todas las personas, independiente del género. Por encima de las diferencias y diversidad, todas las personas son iguales, esto es, humanamente equivalentes. El principio de equivalencia humana es el reconocimiento fundamental que anima la equidad para el desarrollo y la existencia de derechos

Estereotipos de género

Conjunto de creencias que asigna a cada género ciertos rasgos y aptitudes psicológicas, intelectuales y conductuales en función de características biológicas. Los estereotipos refuerzan la desigualdad ente los géneros al reproducir roles y estructuras que limitan la conducta de las personas y generan prejuicios o sesgos.

Identidad de género

Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Institucionalización de la perspectiva de género

Se entiende como un proceso en que las instituciones asumen como parte de sus funciones habituales, trabajar con una perspectiva de género, incorporándola en los distintos procesos y rutinas, en la planificación y toma de decisiones de la institución y en la cultura organizacional. Implica implementar un proceso sistemático y planificado de aprendizaje organizacional, es por ello que se ha descrito y analizado también como un proceso de cambio organizacional

Interseccionalidad

Fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales, por ejemplo, el género, la raza, la etnia, la edad y la situación de discapacidad, entre otras. Supone una mirada compleja y de articulación, no de sumatoria a analizar situadamente. Este tipo de discriminación genera un impacto diferenciado en las personas que la experimentan, y requiere de medidas específicas para su prevención y erradicación. Este enfoque fue acuñado en 1989 por Kimberlé Williams Crenshaw, académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la raza.

Justicia restaurativa

Comprende una dimensión comunitaria de los efectos del daño producido, reconociendo a la colectividad como agente del proceso de reparación y transformación. Parte de la premisa de que un acto violento es una ofensa contra las personas y las relaciones interpersonales. En ese sentido, quiebra la relación de dependencia hacia el sistema, las instituciones o el Estado, humanizando los procesos. De este modo, la reparación involucra las necesidades de las partes afectadas y la responsabilidad activa de la parte ofensora.

Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Ley promulgada el 15 de septiembre del 2021 y que entró en vigencia un año después, plazo considerado para que las instituciones de Educación Superior pudieran avanzar en el desarrollo de los modelos de prevención e investigación requeridos, así como la institucionalidad necesaria para la implementación.

Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Ley promulgada el 5 de enero del 2024, y que entró en vigencia el 1 de agosto del mismo año. La ley, también conocida como “Ley Karin” establece modificaciones al código del trabajo con el objetivo de que las relaciones laborales se funden en un

trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, para lo cual mandata la adopción de distintas medidas para promover la igualdad, el buen trato y las relaciones laborales respetuosas.

Nombre social

El nombre social es aquel que refiere a la identidad auto percibida de las personas trans, no binarias y de género no conforme por el que buscan ser reconocidas en sus comunidades. El respeto por el nombre social y/o el nombre legal rectificado por Ley de Identidad de Género confirma el reconocimiento de su identidad, respetando sus derechos más básicos como persona y aportando a su bienestar en nuestra comunidad.

Perspectiva de género

La Perspectiva de Género permite la comprensión de que la desigualdad, que se apoya en la jerarquía existente entre los géneros, es el fundamento del sistema de relaciones de poder que consolida la subordinación de ciertos géneros (las mujeres y otras identidades disidentes particularmente) en todos los órdenes de la vida personal y colectiva y que se expresa en normas, valores, paradigmas de identidad y prácticas culturales que sostienen su discriminación.

Sexismo

El sexismo se relaciona con todas aquellas prácticas (articuladas con creencias y prejuicios) que promueven, validan y legitiman un trato diferenciado (arbitrario e injusto) entre las personas en función de su género. Las prácticas sexistas se basan en estereotipos de género que afectan principalmente a las mujeres y las diversidades sexogenéricas, en tanto hay una desvalorización social generalizada de aquellos rasgos y atributos que social y culturalmente se relacionan con lo femenino.

Tareas de cuidado y domésticas

Las tareas de cuidado son todas aquellas relativas al sostenimiento de las necesidades de niños, niñas, adolescentes y personas dependientes y mayores, como, por ejemplo, prepararles la comida y alimentarlos/as, la higiene, jugar, realizar tareas escolares, ir a controles de salud, realizar cuidados específicos, supervisarlos, entre muchas otras.

Las tareas domésticas son aquellas que se realizan para mantener y hacer funcionar un hogar, como, por ejemplo, preparar alimentos, lavar la ropa, planchar, limpiar la casa, hacer pequeñas reparaciones, decidir las compras, organización y mantención del hogar, entre otras.

Transversalización de la perspectiva de género

Se trata del proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres, mujeres y diversidades sexuales, cualquier acción que se planifique, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Dado el foco androcéntrico y sexista predominante, es una estrategia para hacer de las experiencias, necesidades e intereses de mujeres y diversidades sexogenéricas una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas con el propósito de lograr la igualdad entre los géneros.