

POLÍTICA INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO

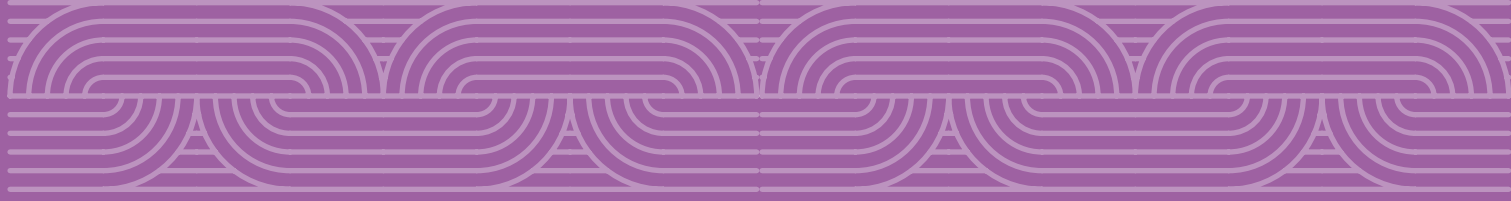
ÍNDICE

Introducción	5
Marco Normativo	9
Marco normativo internacional	9
Marco normativo nacional	12
Normativa de la Universidad de Atacama	15
Primer Diagnóstico de Relaciones de Género de la Universidad de Atacama	18
Objetivos	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Ámbito de aplicación	24
Enfoques	26
Enfoque basado en los Derechos Humanos	26
Enfoque de Género	27
Principios orientadores	29
Igualdad Sustantiva de Género	29
Reconocimiento y respeto a la Diversidad y Disidencia Sexo Genérica	29
No discriminación arbitraria	29
Interseccionalidad	29



Ejes estratégicos	32
Transversalización de la perspectiva de Igualdad Sustantiva de Género en el quehacer institucional	32
Sensibilización, prevención y educación de la Perspectiva de la Igualdad Sustantiva de Género	32
Investigación y sanción con Perspectiva de Género	32
Establecer medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal	33
Intervención profesional interdisciplinaria	33
Declaración de Política	35
Órganos responsables	37
Estrategia comunicacional	39
Conceptos claves.	41
Monitoreo y evaluación de la Política	44
Referencias Bibliográficas	46





INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Las universidades estatales se configuran en un espacio dinámico, complejo y competitivo, sobre el cual prima alcanzar un reconocimiento institucional que responda a las exigencias en el ámbito local, nacional e internacional. Por ende, es menester abordar los requerimientos del medio interno y externo, sumado, al rol de las universidades públicas como entes al servicio de la sociedad, entidades que han ido transitando desde un enfoque formador profesional hacia un enfoque integral, a causa, de que no es suficiente formar para el desarrollo profesional, sino que es necesario formar para vivir en comunidad y contribuir a una comunidad socialmente responsable y sostenible.

De esta manera, la responsabilidad social de las universidades respecto a la igualdad de género es de vital importancia, considerando que el desarrollo de políticas institucionales tiene una doble perspectiva: por un lado, como una comunidad de personas relacionadas por vínculos académicos y profesionales, y, por otro lado, como Institución integrante de la sociedad. En efecto, las universidades deberán crear políticas y mecanismos que permitan integrar el principio de Igualdad Sustantiva de Género en todos los ámbitos de su quehacer, respondiendo no solo a normativas internacionales y nacionales, sino que también, asumiendo el rol social y educativo que les compete en la promoción de derechos para así propiciar en los cambios culturales que la sociedad requiere.

La Universidad de Atacama, en pleno cumplimiento de su rol social como Institución de Educación Superior del Estado, de carácter regional y pública, asume el compromiso de respetar y garantizar los derechos de quienes integran su comunidad universitaria sin ningún tipo de discriminación, organizándose de tal manera que

permita a sus integrantes el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de Igualdad de Género. Adicionalmente, se han impulsado iniciativas encaminadas a promover el principio de Igualdad Sustantiva de Género en todos los estamentos y erradicar la violencia de género dentro de la Institución. Fruto de estos avances, al interior de la Universidad, se han venido desarrollando un conjunto de acciones para enfrentar situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, que hoy se plasman en la redacción de una nueva Política Integral

Así, dando cumplimiento a los mandatos legislativos contenidos en la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior¹, y con la intención de enfrentar los resultados obtenidos en el Primer Diagnóstico Institucional de las Relaciones de Género², la Universidad de Atacama ha construido una nueva Política Integral orientada a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria, y que además, propone estrategias para proteger y reparar a las personas afectadas, con la finalidad de establecer ambientes universitarios seguros. Lo anterior a través de un procedimiento participativo, con paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

En virtud del citado mandato legislativo, la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género y la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, han elaborado la presente Política Integral de Igualdad de Género que tiene como propósito

¹ Ley 21.369 Diario Oficial de la República de Chile. (15 de septiembre de 2021). Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Santiago, Chile.

² Elva Morales-Robles, J. C.-S. (2021). Primer diagnóstico de relaciones de género de la Universidad de Atacama. Copiapó: Universidad de Atacama.



transformar las relaciones sociales generizadas entre las personas de la comunidad universitaria, a través de la implementación de procesos que promuevan la igualdad sustantiva, el desarrollo integral, la equidad y la perspectiva de género en todo su quehacer universitario y que deberá ser puesta en ejecución a través de un plan de acción específico una vez que se encuentre vigente.

La presente Política Integral de Igualdad de Género de la Universidad de Atacama, es un instrumento que define las acciones institucionales en materia de igualdad de género, la normativa vigente, los principios declarados y los desafíos de nuestra casa de estudios en la materia. Asimismo, al ser una Política Integral es aplicable a todas las personas vinculadas a la Institución, de cualquier forma, y a todas las áreas de la Universidad.

Por último, con la finalidad de garantizar el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación arbitraria declarado en el artículo 1 inc. 2 de la Ley N° 21.369, pasan a formar parte integrante de esta Política los instrumentos denominados “**Modelo de Prevención**” -regulado en el artículo 5 de la Ley- y “**Modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación de género**” -del artículo 6 de la Ley-. Instrumentos que han sido elaborados triestamental y paritariamente a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género³.

³ Decreto Exento N° 37, de 22 de agosto de 2019, Universidad de Atacama, Ordenanza de Actuación frente a Conductas de Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria.



MARCO NORMATIVO



MARCO NORMATIVO

Marco normativo internacional

Actualmente, existen diversos instrumentos normativos de carácter internacional, nacional y regional que establecen los cimientos formales para diseñar políticas que permitan avanzar en la remoción de las brechas y barreras que dificultan y obstaculizan la materialización de la igualdad sustantiva, especialmente respecto de aquellas personas que se encuentran en una situación de desigualdad estructural por motivos de sexo/género.

En lo que se refiere al ámbito internacional, se han creado instrumentos de Derechos Humanos que buscan consagrar y garantizar los derechos inherentes a todas las personas. Dentro de ellos, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) del año 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), instrumentos que consagran el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo la discriminación por motivos de sexo o género, en los distintos ámbitos de la vida. Al respecto, la DUDH consagra que *“(...)Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”, “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”* y que *“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”*⁴. El

⁴ Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París, Francia.

PIDCP por su parte dispone, en su artículo 2, la obligación de los Estados Parte a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social⁵. En similares términos se refiere la CADH en su artículo 1⁶.

Ahora bien, respecto de instrumentos internacionales que buscan la consagración y protección de derechos de mujeres y niñas, es relevante mencionar la Plataforma de Acción de Beijín, creada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en 1995, en la cual se establecen como compromisos asumidos por los Estados Partes, el acabar con la disparidad, insuficiencia y desigualdad de acceso a la educación y capacitación de las niñas y mujeres, construyendo un eje estratégico para conseguir la igualdad de acceso y oportunidades. Los Estados Parte se comprometen a tomar medidas para promover la igualdad de acceso a la educación, velar porque las mujeres tengan igual acceso que los hombres al desarrollo profesional, establecer un sistema docente que tenga en cuenta las cuestiones de género, así como la participación igualitaria de las mujeres en la administración y la adopción de políticas y decisiones en materia de educación, entre otros aspectos⁷.

Por otra parte, Chile ratificó en el año 1989 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y en el año 2020 se promulga su Protocolo Facultativo, reconociendo como discriminación contra la mujer, “**toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades la mujer (...), sobre**

5 Asamblea General de la ONU. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2202 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

6 Organización de los Estados Americanos (OEA). (7 al 22 de noviembre de 1969). Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. San José, Costa Rica.

7 Unión Europea. (26 de octubre de 1995). Declaración de Beijing. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.



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”⁸.

Por otra parte, en el año 1998, Chile ratifica la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como Convención Belém do Pará⁹, tratado que afirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, y que limita total o parcialmente a las mujeres en el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. El instrumento explícita en su artículo 1 que, “(...) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, para luego en su artículo 2, entender que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual o psicológica, que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. Sobre la materia también es relevante mencionar que el artículo 6 del mismo cuerpo normativo dispone que, el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho a ser libre de toda forma de discriminación, el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y

8 ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

9 Organización de Estados Americanos (OEA). (junio de 1994). Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará

prácticas sociales y culturales basados en conceptos de inferioridad o subordinación.

En cuanto a la población de las diversidades y disidencias sexo genéricas, es relevante destacar que, en el marco internacional, el primer documento que hace extensiva y exclusiva referencia las discriminaciones por orientación sexual, identidad y expresión de género son los denominados Principios de Yogyakarta de 2006¹⁰.

Cabe destacar que, todos estos instrumentos fueron ratificados por Chile, por ende, es responsabilidad del Estado impulsar iniciativas en pos del cumplimiento de lo dictado en el ámbito internacional.

Marco normativo nacional

En lo relativo a la normativa nacional aplicable al ámbito universitario, destacar que, con la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior le corresponderá a este organismo público el desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las Instituciones de Educación Superior (IES). Además, se establece que el Sistema promoverá la inclusión de estudiantes en las IES, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. También, alude a que el respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del sistema y de las Instituciones de Educación Superior en relación con todas las personas que integran la comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje, declarando que el acoso sexual

10 Principios de Yogyakarta, "Sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género".



y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas¹¹.

Adicionalmente, la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de esta clase de fenómenos.

Otro aspecto a considerar fue la incorporación de la dimensión género en los nuevos Criterios y Estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) publicados en el Diario Oficial durante el año 2021. Este aspecto se encuentra de forma explícita en el criterio 7, ligado a la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, perteneciente a la dimensión de gestión estratégica y recursos institucionales. De tal manera, las universidades tendrán que ejecutar mecanismos que promuevan el desarrollo integral en su quehacer, respondiendo a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género y respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales¹².

Por otro lado, la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales, dispone que la equidad de género y la no discriminación son principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones. Asimismo, establece prohibidos los actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad. Indica que las prohibiciones para el personal académico y no académico de las Universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de funcionarias y funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la

¹¹ Ley 20.129 Diario Oficial de la República de Chile. (17 de noviembre de 2006). Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Santiago, Chile.

¹² Criterios y Estándares de calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario. Comisión Nacional de Acreditación. 2021.

discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución¹³.

Asimismo, la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, establece que el Sistema de Educación Superior se inspira, entre otros, en los principios de inclusión, respeto y promoción de los derechos humanos. Por ello, el Sistema velará por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria¹⁴.

En materia de antidiscriminación, Chile avanzó con la dictación de la Ley N.º 20.609¹⁵, que establece medidas contra la discriminación, instaurando un mecanismo judicial que permite restablecer el derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Por otro lado, a través de la Ley N.º 21.120 se reconoce y entrega protección al derecho a la identidad de género¹⁶.

En lo relativo a la legislación nacional sobre el acoso, a través de la Ley N° 20.005¹⁷, publicada el 18 de marzo de 2005, se tipifica y sanciona el acoso sexual. Luego, en agosto de 2012, entra en vigencia la Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral, definiendo el acoso laboral como un comportamiento contrario a la dignidad de la persona¹⁸.

13 Ley 21.094 Diario Oficial de la República de Chile. (5 de junio de 2018). Sobre Universidades Estatales. Santiago, Chile. 14 Ley 21.091 Diario Oficial de la República de Chile. (29 de mayo de 2018). Sobre Educación Superior. Santiago, Chile. 15 Ley 20.609 Diario Oficial de la República de Chile. (17 de mayo de 2022). Establece medidas contra la discriminación. Santiago, Chile.

16 Ley 21.120 Diario Oficial de la República de Chile. (10 de diciembre de 2018). Reconoce y da protección al derecho y a la identidad de género. Chile.

17 Ley 20.005 Diario Oficial de la República de Chile. (18 de marzo de 2005). Tipifica y sanciona el acoso sexual. Santiago, Chile.

18 Ley N° 20.607, "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral", publicada el 08 de agosto de 2012.



Normativa de la Universidad de Atacama

A propósito de las obligaciones reguladas en los instrumentos nacionales e internacionales, con la finalidad de dar respuesta a la demanda de los movimientos feministas del año 2018, consciente del rol y la urgente necesidad de instaurar normas universitarias internas que permitan establecer una política en la materia que nos atañe, con fecha 22 de agosto de 2019, entra en vigencia la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género de la Universidad de Atacama¹⁹, la cual incluye dentro

de sus lineamientos principales el impulsar estrategias de promoción para la igualdad de oportunidades y equidad de género, propiciando las relaciones positivas, respetuosas y equitativas en la comunidad universitaria.

Así, dando cumplimiento a los lineamientos declarados en la Política, la Universidad incorpora dentro su estructura orgánica institucional la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, que tendrá dentro de sus funciones principales elaborar, promover y monitorear lo siguiente: el diseño e impulso de políticas y acciones institucionales en materia de igualdad y equidad de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario; promoción de un marco normativo y diseño de procedimientos institucionales orientados a prevenir y erradicar la discriminación y violencia de género; desarrollo de acciones de difusión, información y sensibilización en temáticas de género, con el fin de impactar en la vida laboral y personal de la comunidad universitaria; impulso de medidas de corresponsabilidad social que permitan conciliar las responsabilidades en el ámbito personal, familiar y laboral;

¹⁹ Decreto Exento N.º 36, del Departamento de Recursos Humanos, de fecha 22 de agosto de 2019, "Aprueba Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género de la Universidad de Atacama".

gestión de la recepción de denuncias por parte de integrantes de la comunidad universitaria ante situaciones de discriminación, acoso (laboral, sexual, ciberacoso), abuso de poder y/o violencia de género dentro del contexto universitario. Además, de brindar asesoría y acompañamiento profesional; fortalecimiento de la docencia y la investigación con enfoque de género en la Universidad de Atacama.

Finalmente, en el mismo año 2019, se aprobó la Ordenanza de actuación frente a conductas de acoso, violencia y discriminación arbitraria, que será el primer instrumento institucional que opera a nivel triestamental y establece un procedimiento para el abordaje de estas situaciones en nuestra casa de estudios.

En síntesis, la Universidad de Atacama, reconociendo la necesidad de generar acciones orientadas a la prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y/o de género, con miras a establecer mecanismos para otorgar protección y reparación de personas afectadas, viene en establecer una nueva política integral sobre la materia, que aporta a construir una comunidad universitaria que se pueda desarrollar en espacios libres de violencia y discriminación.

***PRIMER DIAGNÓSTICO
DE RELACIONES
DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD DE
ATACAMA***



PRIMER DIAGNÓSTICO DE RELACIONES DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA

Con la finalidad de cumplir con las acciones comprometidas en la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género del año 2019, la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género se ha propuesto diagnosticar periódicamente las relaciones de Género y las situaciones asociadas a la discriminación, el acoso y/o la violencia de género a nivel de comunidad universitaria para efectos de definir los mecanismos y analizar su aplicación. Así es que, en conjunto con la Unidad de Análisis y la profesional a cargo de la investigación, elaboran el **“Primer Diagnóstico de Relaciones de Género en la Universidad de Atacama”**, con la finalidad de identificar posibles situaciones/condiciones de desigualdad de género en la Institución de Educación Superior. Instrumento que además propone medidas y acciones que se fundamentan en la perspectiva de género y los Derechos Humanos.



El diagnóstico mantiene un carácter mixto (cuantitativo y cualitativo), en donde, en primer lugar, la obtención de levantamiento de datos de los registros administrativos de la universidad, dado el contexto de emergencia sanitaria, se realizó entre los meses de septiembre y octubre del 2020. En otro punto, la aplicación del instrumento para recabar la percepción de la comunidad universitaria en materias de violencia de género, acoso, discriminación arbitraria y abuso de poder, se aplicó mediante una plataforma de encuestas online, entre los meses de agosto y septiembre del mismo año. Antes de la aplicación del instrumento para la obtención de información cualitativa, las personas



participantes debían leer un consentimiento informado, en el cual se explicaban los objetivos del estudio, el tratamiento que tendrían los datos, el carácter voluntario y anónimo de sus respuestas. La encuesta fue respondida por 482 personas o casos válidos para el estudio, siendo esta una muestra de tamaño representativo con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 5%. El 60% de las encuestas contestadas corresponden al estudiantado (288 estudiantes: 194 mujeres, 85 hombres, 9 prefirieron no decirlo), el 17% corresponde al personal administrativo (82 personas: 55 mujeres, 26 hombres y 1 prefirió no decirlo) y el 23% al personal académico (112 personas: 57 mujeres, 51 hombres y 4 personas prefirieron no decirlo).

Para la recopilación de información y análisis de la misma, el equipo investigador, establece cinco dimensiones de análisis de información, las cuales se detallan a continuación:

Dimensión	Significado
Estereotipos y roles de género	Atribución diferencial que se hace de las personas en función del sexo respecto a las características, las capacidades y las destrezas.
Hostigamiento y/o acoso sexual	La percepción de haber vivido/experimentado y/o presenciado acciones, omisiones y/o prácticas (verbal, no verbal o física) con connotación sexual no deseadas y que genera una situación de intimidación, ofensa e incomodidad y que afecta la integridad psicológica, emocional y/o física.
Discriminación	La percepción de haber vivido/experimentado y/o presenciado situaciones de distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable realizada quienes integran la comunidad universitaria, fundada en motivos tales como el sexo, la orientación sexual, expresión e identidad de género.
Acciones que obstaculizan la equidad de género	No haber tomado ninguna medida ante situaciones o experiencias de discriminación, sexismo y/o acoso sexual.
Acciones que favorecen la equidad de género	Haber tomado alguna medida ante situaciones o experiencias de discriminación, sexismo y/o acoso sexual.

* Fuente: 1.er Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Atacama

Así las cosas, el diagnóstico desde la perspectiva de género que se realizó a nivel triestamental ha logrado describir las situaciones de desigualdad y discriminación que persisten en esta institución, además, de aportar información que permite contrastar los resultados obtenidos con otras Instituciones de Educación Superior tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Los resultados evidencian que en la Universidad de Atacama -en coherencia con lo que ocurre en otras IES a nivel nacional e internacional-, el acceso, la permanencia y el avance en las trayectorias tanto académicas como laborales no se dan bajo condiciones de equidad de género, sino que estas son permeadas por los roles y estereotipos de género tradicionales.

Así, el estudio sobre las relaciones de género al interior de la UDA da cuenta del gran desafío que existe a nivel institucional para transformar este espacio en un entorno seguro, en el que las relaciones de desigualdad/poder y dominación/exclusión que afecta principalmente a las mujeres y a las personas que no se identifican en las categorías binarias, se desarrollan en espacios que promuevan acciones para la prevención, la atención, la formación y la investigación con perspectiva de género

Finalmente, a partir de los resultados evidenciados en el Primer Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género se establecieron sugerencias, las que son abordadas en la Política Integral de Igualdad de Género, a través de acciones de prevención, promoción, atención y formación de la perspectiva de género, para efectos de dar respuesta a las necesidades institucionales en materias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.



OBJETIVOS

OBJETIVOS

Objetivo General:

Fomentar la igualdad sustantiva de género en la Universidad de Atacama, para la superación de las brechas y desigualdades de género en el quehacer institucional, favoreciendo el reconocimiento, ejercicio y goce de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Objetivos Específicos:

Promover la Igualdad de Género en la gestión institucional por medio de la creación y difusión de mecanismos que permitan la superación de las desigualdades y brechas de género existentes.

Desarrollar acciones afirmativas en los ámbitos de docencia, investigación, gestión y vinculación con el medio, reconociendo las diversidades y disidencias sexo genéricas y la propia subjetividad de cada persona, con la finalidad de avanzar hacia la igualdad sustantiva de género en la Universidad de Atacama.

Establecer ambientes seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en la comunidad universitaria, a través de la implementación de modelos de intervención frente al acoso, la violencia de género y la discriminación arbitraria.

Crear mecanismos institucionales que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de quienes integran la comunidad universitaria.

Incorporar la educación no sexista e inclusiva como eje prioritario en la estrategia educativa de la Universidad de Atacama.

**ÁMBITO DE
APLICACIÓN Y
PERSONAS A LAS
QUE SE DESTINA**



ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS A LAS QUE SE DESTINA

Esta Política rige para todas las personas que se vinculen con la Universidad de Atacama en cualquier calidad y en los mismos términos del artículo 2 inc. 3 de la Ley N° 21.369 que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”.





ENFOQUES

ENFOQUES

Enfoque Basado en los Derechos Humanos

Un enfoque basado en los derechos humanos entraña prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático. Un EBDH es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos. El objetivo del EBDH es empoderar a las personas (titulares de derechos) para que ejerzan sus derechos y fortalecer al Estado (garante de derechos) para que cumpla con sus deberes y obligaciones en relación con los derechos humanos. Las obligaciones de los Estados con respecto a los derechos humanos requieren que respeten, protejan y cumplan con los derechos de las mujeres y las niñas, junto con los derechos de los hombres y los niños. Cuando omiten hacerlo, las Naciones Unidas tienen la responsabilidad de trabajar con socios para fortalecer la capacidad de cumplir con ese deber eficazmente.

Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) aplicado a las cuestiones de género revela cómo los temas de derechos humanos afectan a las mujeres y los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos. El EBDH y la transversalización de género son dos de los cinco principios de programación de la ONU (los otros son la gestión basada en resultados, sostenibilidad ambiental y desarrollo de capacidades). Como tal, cada miembro del personal de la ONU debe usarlos en su trabajo de programación²⁰.

20 ONU Mujeres. (s.f.). Glosario de Igualdad de Género. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>



Enfoque de Género

Hace referencia a la consideración respecto a las diferencias que se establecen entre hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas, en cualquier actividad o ámbito. En enfoque incluye el reconocimiento de un conjunto de relaciones de poder que definen a dicha división. Por ello, es importante aclarar, que la mirada de Género no está supeditada a que la adopten solo mujeres, ni está dirigida exclusivamente a ellas. El ejercicio radica en realizar una lectura crítica del contexto para analizar y mejorar la situación de todas las personas a través de construcciones y vínculos no jerarquizados ni discriminatorios.





PRINCIPIOS ORIENTADORES



PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Universidad de Atacama, establece como principios que orientan la Política Integral de Género, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexo genérica, la igualdad de género, la no discriminación arbitraria y el respeto y resguardo de derechos fundamentales.

Igualdad Sustantiva de Género: La Universidad de Atacama asume como principio orientador la Igualdad Sustantiva de Género, entendiendo esta como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, 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.

Reconocimiento y respeto a la Diversidad y Disidencia Sexo Genérica: La Universidad de Atacama reconoce, respeta y valora la diversidad y disidencia sexo genérica, promoviendo la igualdad de libertades y derechos de quienes integran o se vinculan con la comunidad universitaria.

No discriminación arbitraria: Refiriéndose este al respeto a las diversidades, sin exclusión o restricción al desenvolvimiento de una persona. Esto se materializa en el rechazo a toda acción u omisión que pudiera afectar la dignidad de las personas y que, tal como dispone la Ley N° 20.609, se podrá basar en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Interseccionalidad: La Universidad de Atacama reconoce un enfoque interseccional en el abordaje de acciones para la prevención, promoción, investigación, sanción y erradicación de la

violencia de género y la discriminación arbitraria. Identifica que los fenómenos de la violencia de género y la discriminación arbitraria no se producen únicamente por una relación de desigualdades de género, sino también, por la interacción de diferentes ejes de desigualdad.



EJES ESTRATÉGICOS



EJES ESTRATÉGICOS

Transversalización de la Perspectiva de Igualdad Sustantiva de Género en el quehacer institucional.

La Universidad de Atacama adquiere el compromiso de implementar programas de capacitación para una docencia con perspectiva de género; revisar y actualizar el contenido de los actuales programas docentes de pre y postgrado con el fin de incorporar el enfoque de género y erradicar contenidos explícita e implícitamente sexistas; formar, investigar y transferir conocimientos desde una perspectiva de género. Lo anterior, sumado a una estrategia comunicacional con Perspectiva de Igualdad de Género que favorecerá las acciones de Transversalización.

Sensibilización, prevención y educación de la Perspectiva de la Igualdad Sustantiva de Género.

La Universidad de Atacama asume la responsabilidad de generar mecanismos y procedimientos que permitan abordar de manera integral la prevención y erradicación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación arbitraria y/o de género. Dichas acciones deberán ser aplicadas de manera triestamental, dando estricto cumplimiento a lo establecido en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. En tal sentido, se elaboró un modelo de prevención y promoción que contendrá las orientaciones necesarias para dar respuesta a lo mandatado.

Investigación y sanción con Perspectiva de Género.

Es deber de la Institución establecer procedimientos integrales y especializados que permitan investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria. Además, debe otorgar protección y reparación a las personas afectadas, con la finalidad de establecer una comunidad universitaria segura y libre de violencia y discriminación.



Establecer medidas de conciliación de la vida familiar, laboral, personal y universitario.

La Universidad de Atacama con el fin de mejorar la calidad de vida de todas las personas que integran la comunidad universitaria, se hace responsable de incorporar medidas afirmativas para conciliar adecuadamente las actividades estudiantiles, profesionales, personales, familiares y de cuidado, considerando un enfoque interseccional en su aplicación. En este sentido, se deberá avanzar en generar condiciones para promover la distribución de roles de crianza y de cuidados para todas las personas que integran la Universidad.

Intervención profesional interdisciplinaria.

La Universidad brindará una atención integral en casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, ello a través de profesionales con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género, debiendo disponer de recursos humanos y presupuestarios suficientes para el cumplimiento de los objetivos declarados en esta política.





DECLARACIÓN DE POLÍTICA



DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La Universidad de Atacama, fomenta la igualdad sustantiva de género para la superación de las brechas y desigualdades de género en el quehacer institucional, favoreciendo el reconocimiento, ejercicio y goce de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria, sustentado en los enfoques de género y derechos humanos aquí expresados, como también en los principios de igualdad sustantiva de género, reconocimiento y respeto a la diversidad y disidencia sexo genérica, no discriminación arbitraria e interseccionalidad.

La Universidad promueve y se compromete con el establecimiento de espacios universitarios seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria para lo cual implementa mecanismos para prevenir, investigar, sancionar y erradicar este tipo de conductas.



ÓRGANOS RESPONSABLES





ÓRGANOS RESPONSABLES

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 21.369, la Universidad de Atacama deberá contar con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género.

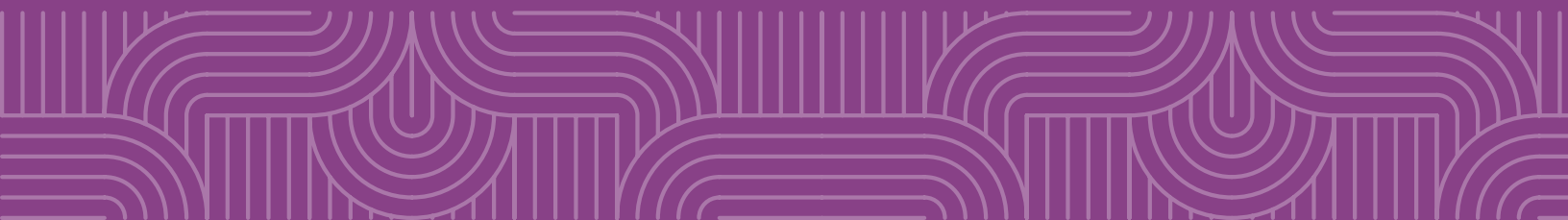
En otro punto, y de la misma manera, de acuerdo al artículo 6 letra b) del mismo cuerpo legal, la Universidad de Atacama contará con una Fiscalía Especializada, órgano responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas de conformidad al modelo de sanción previsto en esta política.

Estará integrada al menos por una persona con formación en Derecho, debiendo ejecutar sus funciones con objetividad e imparcialidad. Las autoridades superiores de la Universidad deberán velar que la fiscalía especializada desarrolle su actividad con total independencia, sin presiones de ninguna especie.

Estas dos unidades estarán integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y funcionarán separadas e independientes entre sí. De igual forma, contarán con presupuesto suficiente para el desarrollo de sus funciones.

- Las autoridades superiores de la Universidad deberán destinar presupuesto para que quienes integren ambas unidades para la debida capacitación y permanente perfeccionamiento en derechos humanos y perspectiva de género.

ESTRATEGIA COMUNICACIONAL





ESTRATEGIA COMUNICACIONAL

La Política Integral de Género; el Modelo de Prevención contra el acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria; la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, así como los planes, protocolos, reglamentos y cualquier otro instrumento dictado por la Universidad de Atacama sobre la materia, serán socializados permanentemente, de tal forma que sean conocidos por todas las personas que integran la comunidad universitaria y/o que se vinculen -de cualquier forma- con nuestra Corporación.

Para tales efectos, el área encargada de las comunicaciones de la Universidad, en conjunto con la Unidad a cargo de la promoción, prevención y transversalización de la perspectiva de Género, y la Fiscalía Especializada, establecerán -en el corto plazo- un plan anual de comunicaciones, orientado a garantizar la comunicación efectiva de los elementos de esta política y de las gestiones asociadas a ella entre toda la comunidad universitaria. Dicho plan, como también, todas las comunicaciones oficiales de la universidad, deberá establecer la existencia permanente de un lenguaje no sexista e inclusivo y con accesibilidad universal.

Para ello dispondrán de todos los canales oficiales de comunicación con los que cuenta la Universidad, debiendo procurar la presencia -al menos- en sitios web, redes sociales, correos electrónicos, radios, u otros medios oficiales de información, como también actividades presenciales directas que respondan a una agenda permanente de género. Este plan debe emplear los mecanismos que permitan permear la política y sus respectivos instrumentos anexos a todos los estamentos de la comunidad universitaria, como también a las personas vinculadas a la corporación.

Así mismo, las unidades antes señaladas se coordinarán con las instituciones externas pertinentes a esta política, con quienes se mantienen convenios vigentes, con el propósito de reforzar y sumar medios para la más completa socialización.



CONCEPTOS CLAVES



CONCEPTO CLAVES

- 1. Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (art. 2 Ley 21.369).
- 2. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** Se entenderá por conciliación, la búsqueda del equilibrio entre los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades personales de atención del funcionario y funcionaria y su familia. (Normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de las personas. Art. 42)
- 3. Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Art. 2 Ley N.º 20.609).

4. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
5. **Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. Implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo su diversidad.
6. **Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
7. **Perspectiva de género:** Es una forma de analizar y observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Permite valorar las implicaciones que tienen, para todas las personas, cualquier legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles, de manera que puedan beneficiarse igualmente y no perpetuar la desigualdad.
8. **Transversalización del género:** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.



***MONITOREO Y
EVALUACIÓN DE
LA POLÍTICA***

MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Para realizar el monitoreo y evaluación de implementación de la presente Política y de los Modelos que la integran, se realizarán mediciones de los avances de cada una de las líneas de acción comprometidas. Dada la naturaleza de las líneas de acción, se crearán indicadores de medición de resultado y de impacto que permitirán generar informes anuales de seguimiento, los cuales serán puestos a disposición de la comunidad universitaria.

El seguimiento, monitoreo y evaluación tiene que ver con el diseño y aplicación de instrumentos que estén en concordancia con el diagnóstico realizado para la definición del problema, toda vez que esto permitirá evaluar el cumplimiento de los objetivos descritos en la Política. Esto se realizará mediante la utilización de metodologías cualitativas y metodologías cuantitativas con la aplicación de un instrumento adaptado a la etapa de implementación, pero teniendo como base el instrumento aplicado en el diagnóstico institucional que dio origen a la presente Política.

La evaluación, modificación y/o actualización de esta Política se hará en una periodicidad máxima de 1 año, oportunidad en la que se verificará el cumplimiento de los objetivos declarados y se realizarán los ajustes estratégicos necesarios para el mejor resultado conforme a sus propósitos mediante una instancia triestamental, ello en estricta sujeción a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 21.369.



***REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS***

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París, Francia.

Asamblea General de la ONU. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2222 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género. (2022). Modelo Caleidoscopio, Una propuesta para el abordaje de la violencia de género en contexto universitario. Santiago.

Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. (2019). Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. Copiapó: Universidad de Atacama.

Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. (2019). Ordenanza de Actuación frente a Conductas de Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria. Copiapó: Universidad de Atacama.

Comisión Internacional de Juristas (ICJ). (marzo de 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.

Departamento de Recursos Humanos. (21 de diciembre de 2020). Aprueba reglamento que define normas sobre el respeto a la identidad y/o expresión de género, garantiza el uso y reconocimiento del nombre social y da protección en la rectificación del nombre legal en la Universidad de Atacama. Resolución exenta n°234. Copiapó, Chile.

Elva Morales-Robles, J. C.-S. (2021). Primer diagnóstico de relaciones de género de la Universidad de Atacama. Copiapó: Universidad de



Atacama.

Ley 20.005 Diario Oficial de la República de Chile. (18 de marzo de 2005). Tipifica y sanciona el acoso sexual. Santiago, Chile.

Ley 20.129 Diario Oficial de la República de Chile. (17 de noviembre de 2006). Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Santiago, Chile.

Ley 20.609 Diario Oficial de la República de Chile. (17 de mayo de 2022). Establece medidas contra la discriminación. Santiago, Chile.

Ley 21.091 Diario Oficial de la República de Chile. (29 de mayo de 2018). Sobre Educación Superior. Santiago, Chile.

Ley 21.094 Diario Oficial de la República de Chile. (5 de junio de 2018). Sobre Universidades Estatales. Santiago, Chile.

Ley 21.120 Diario Oficial de la República de Chile. (10 de diciembre de 2018). Reconoce y da protección al derecho y a la identidad de género. Santiago, Chile.

Ley 21.369 Diario Oficial de la República de Chile. (15 de septiembre de 2021). Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Santiago, Chile.

ONU Mujeres. (s.f.). Glosario de Igualdad de Género. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>

ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Organización de Estados Americanos (OEA). (junio de 1994). Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (7 al 22 de noviembre de 1969). Convención Americana Sobre Derechos



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO