



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA



Normativa de Género

Viviana Rodríguez Venegas
Directora de Género, Diversidades e Inclusión

Karen Torres Navea
Jefa Departamento de Género



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO,
DIVERSIDADES E INCLUSIÓN

Política Igualdad de Género

Viviana Rodríguez Venegas
Directora de Género, Diversidades e Inclusión

Karen Torres Navea
Jefa Departamento de Género





AVANCES INSTITUCIONALES

2019



POLÍTICA DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y
EQUIDAD DE GÉNERO

Primera Política de Igualdad y Ordenanza contra acoso y violencia de género, junto con el protocolo institucional para abordarlas.

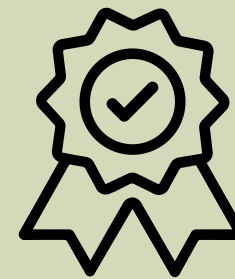
2022



POLÍTICA DE IGUALDAD
DE GÉNERO

Aprobación de la Política Integral de Igualdad de Género, junto con el Modelo de Prevención y la Ordenanza de Investigación y Sanción.

2023



DIRECCIÓN DE GÉNERO,
DIVERSIDADES E INCLUSIÓN

Transversalización de la perspectiva de género

2024



UNIDAD DE BIENESTAR Y
RELACIONES LABORALES

Acoso laboral y violencia en el trabajo

2025



ORDENANZA
INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN

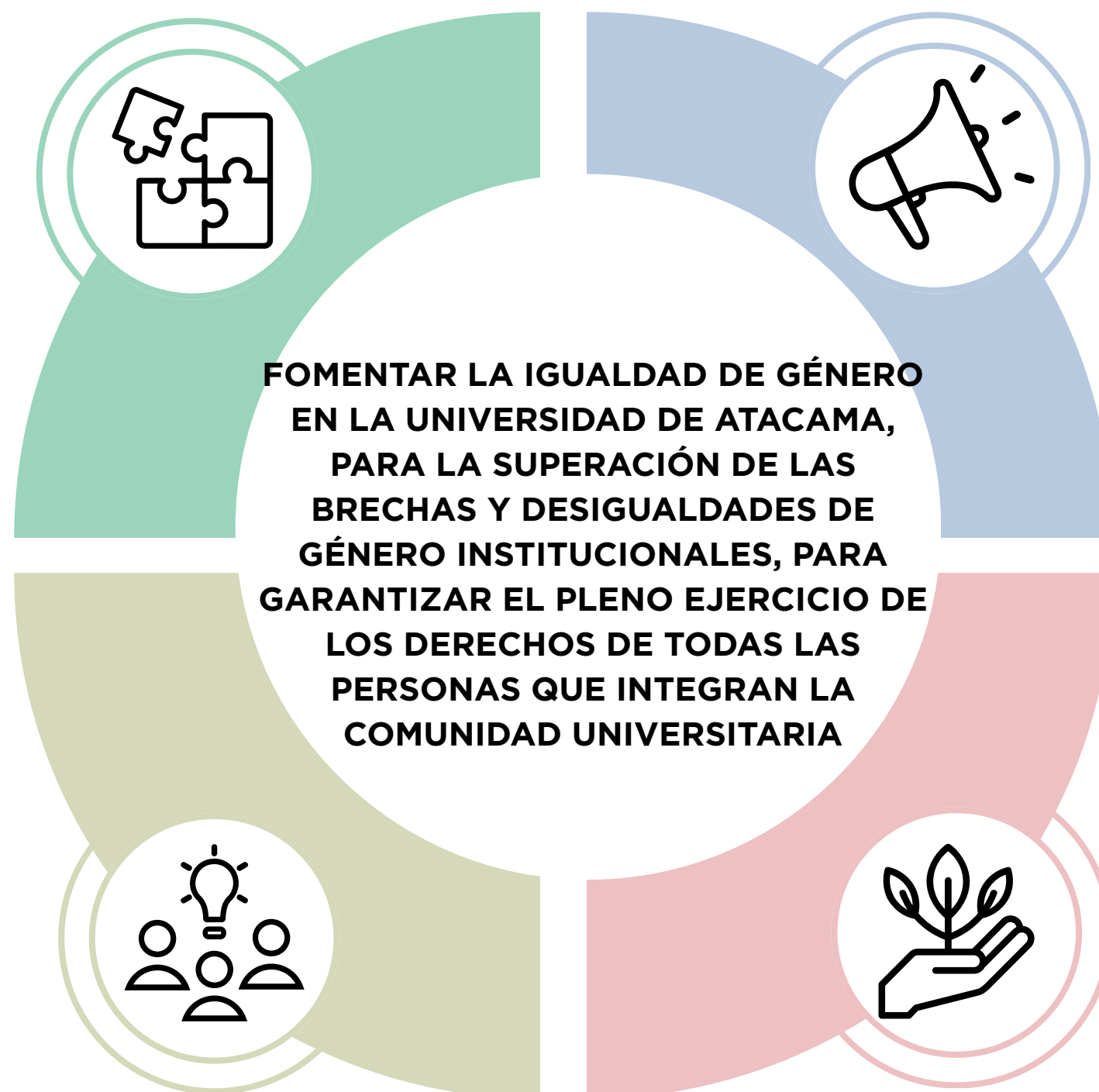
Actualización de la Ordenanza de Investigación y Sanción, alineada al nuevo contexto normativo interno y nacional.



OBJETIVOS

Incorporar de manera sistemática la promoción de relaciones igualitarias y no discriminatorias en todas los ámbitos del quehacer institucional a través de la transversalización de la perspectiva de género.

Propiciar acciones y mecanismos que permitan la conciliación de la vida académica, laboral y personal, con perspectiva de género y corresponsabilidad social, beneficiando a la comunidad estudiantil, académica y funcionaria.



Garantizar la mejora continua de los mecanismos existentes para la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia de género.

Fomentar la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en temas de perspectiva de género, diversidades y enfoque de derechos humanos.

ALCANCE Y APLICABILIDAD

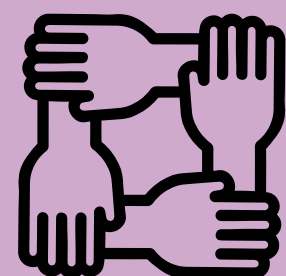
ESTA POLÍTICA SE APLICA A TODAS LAS PERSONAS
RELACIONADAS CON LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA



SIN IMPORTAR SU CONDICIÓN CONTRACTUAL,
VÍNCULO, ESTAMENTO O CARGO



TOTALIDAD DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



GARANTIZANDO UNA PROTECCIÓN UNIVERSAL
FRENTE A LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE SU
PARTICIPACIÓN EN LA UNIVERSIDAD.





CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN



Una vez aprobada la Política de Igualdad de Género, las **Unidades Académicas y Administrativas** que corresponda deberán establecer, en sus **planes anuales, acciones específicas** a través de las cuales se materialice el **cumplimiento de los principios y lineamientos** contenidos en esta Política, acorde al **Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad de Atacama** y teniendo en consideración los resultados del **Diagnóstico de Relaciones de Género**.



La Dirección de Género, Diversidades e Inclusión, a través del Departamento de Género, actuará como **órgano asesor** en la concreción de tales efectos.



Los instrumentos de gestión (planes anuales) antes indicados deberán señalar **responsables, plazos y recursos**, de acuerdo a la **disponibilidad presupuestaria**, para su implementación e impacto en los ámbitos de gestión institucional, docencia de pregrado y postgrado, investigación, vinculación con el medio y aseguramiento a la calidad, según corresponda.



En todos estos procesos, el rol de la dirección superior, jefaturas y personas responsables de equipos en la Universidad, será **velar por el cumplimiento de las diferentes etapas señaladas en su Plan**, impulsando el compromiso de las personas que conforman la comunidad universitaria para alcanzar los objetivos y metas de la institución y sostenerlas en el tiempo.

Ordenanza de Investigación y Sanción hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria





CONTEXTO



Ley N°21.369 “Que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”.



Ley N°21.643 “Ley Karin”: que regula el acoso laboral y/o la violencia en el trabajo.



Unidad de Bienestar y relaciones laborales: protocolos de prevención, investigación y sanción.



Fiscalía de Género



PRINCIPALES MODIFICACIONES



Conductas prohibidas y sancionadas: acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.



Protocolo especial para acoso laboral y/o violencia en el trabajo.



Especificaciones

- **Motivos de discriminación:** se añaden motivos tales como enfermedades, neurodivergencias, condiciones y/o discapacidades.
- **Otras formas de acoso sexual:** que responden al contexto universitario: fotografías sin consentimiento, espacios virtuales, entre otros.
- **Especificación de la violencia de género ocasionada por medios digitales.**



PRINCIPALES MODIFICACIONES



Sanciones comunidad funcionaria y académica: Serán aplicables las sanciones reguladas en el DFL N° 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo (Censura; Multa; Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y Destitución).

Sanciones accesorias: ART. 6 Ley N°21.369 *“El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente:*

*c) Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. **Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante”.***



PRINCIPALES MODIFICACIONES



Otras sanciones: ART. 35 Ordenanza Inv. San. acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria:

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°21.369, además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, podrán aplicarse como sanciones las siguientes:

1. Inhabilidad para desempeñar cargos de representación por un plazo máximo de un año.
2. Remoción en el cargo de representación.
3. Imposibilidad de acceder a financiamiento a proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional por un plazo máximo de un año.
4. Pérdida de distinciones honoríficas.



PRINCIPALES MODIFICACIONES



Sanciones accesorias: ART. 36 Ordenanza Inv. San. acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria:

Las sanciones accesorias se aplicarán siempre conjuntamente con una sanción principal y operarán sólo cuando sea posible la reincorporación comunitaria de la persona sancionada, esto es, sólo en aquellos casos en los que la medida a proponer o a aplicar no sea la destitución del cargo, o la expulsión de la carrera. Son sanciones accesorias las siguientes:

1. Cumplir con un proceso de intervención psicosocial que permita problematizar sus conductas en el ejercicio de la violencia.
2. Cumplir con un proceso de capacitación sobre la temática afín a la persona sancionada.
3. La destinación a otra unidad académica o administrativa.
4. Imposibilidad de optar a becas de cualquier índole ya sea para estudios de pregrado, postgrado o investigación.
5. Imposibilidad de ser ayudante de asignatura.
6. Cualquier otra medida que a criterio de la Fiscalía de Género sea pertinente aplicar para reforzar el cumplimiento de la sanción principal.



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA



BUENAS PRÁCTICAS Y MEDIDAS AFIRMATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO,
DIVERSIDADES E INCLUSIÓN



GUÍAS INSTITUCIONALES



Universidad de Santiago de Chile

“Guía de recomendaciones para incorporar enfoque de género en concursos y convocatorias I+D+i+e”

Esta guía propone buenas prácticas específicas para bases concursales y evaluación con perspectiva de género



Universidad de Chile

“PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FONDOS CONCURSABLES PARA LA UNIVERSIDAD DE CHILE”



Universidad de Concepción

“Guía para la incorporación del enfoque de género a líneas de financiamiento en I+D+i+e”



MEDIDAS AFIRMATIVAS



Ajuste del período de evaluación curricular por maternidad/paternidad y cuidados

Medida: Extender el período de productividad evaluado (por ejemplo, +1 año por cada hijo/a o período significativo de cuidado acreditado).



Financiamiento de apoyos para conciliación

Medida: Permitir el uso de recursos del proyecto para:

- apoyos de cuidado,
- gastos asociados a asistencia a congresos con personas a cargo.



Flexibilización de plazos por maternidad y cuidados

Medida: Extender automáticamente los plazos de ejecución del proyecto ante:

- pre y postnatal,
- cuidado de personas dependientes,
- licencias médicas asociadas al cuidado.



Criterio de desempate con enfoque de género

Medida: En caso de igualdad de puntaje, priorizar proyectos:

- liderados por mujeres, o
- con mayor equilibrio de género en el equipo