



Universidad
Central



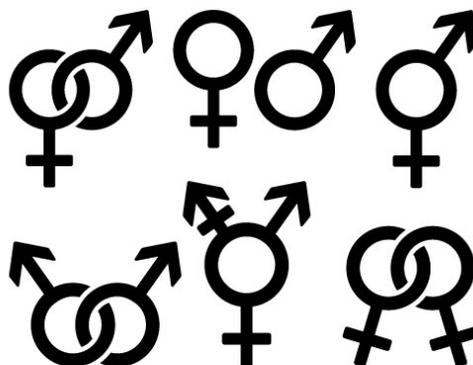
POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UCEN



Octubre de 2022.

RESUMEN EJECUTIVO POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UCEN

MARCO DE ACCIÓN INTEGRAL PARA
AVANZAR HACIA UNA IGUALDAD
SUSTANTIVA DE GÉNERO
EN NUESTRA INSTITUCIÓN



OBJETIVO GENERAL

Promover la erradicación de la violencia de género y las discriminaciones, mediante la transversalización del enfoque de género a través de una mirada interseccional y de Derechos Humanos, favoreciendo espacios seguros y de respeto, que fomenten la igualdad sustantiva entre quienes conforman la comunidad de la UCEN.

1

Gestión Acciones destinadas a avanzar en el desarrollo e implementación de una gestión institucional con enfoque de género, que busca eliminar barreras y brechas instaladas en la cultura organizacional.

2

Docencia y formación

Medidas orientadas a fortalecer la docencia y formación académica en temas de género y aquellas acciones que permitan integrar de manera transversal el enfoque de género en el currículum de pregrado, posgrado y educación continua.

3

Prevención

Comprende un modelo de prevención en torno al acoso sexual, violencia de género y discriminación. Está orientado a la sensibilización y promoción sobre Derechos Humanos. A su vez integra un Modelo de Investigación y Sanción, asociado al Reglamento de Género desarrollado por la UCEN.

4

Investigación, desarrollo e innovación

Para el desarrollo de la investigación e innovación con enfoque de género, se requieren eliminar brechas y barreras que afectan la entrada y desarrollo en el campo de investigación, ciencia y tecnología de mujeres y diversidades.

5

Vinculación con el medio

Compromiso de incorporar la perspectiva de género en el conjunto de actividades que establece la universidad con el entorno y sus diferentes actores, desde los ámbitos de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión universitaria.

EL SIGUIENTE PASO ES LA AGENDA DE GÉNERO 2022-2024

Una serie de acciones concretas, para operacionalizar la política, que se construirá con la comunidad centralina.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	5
I. Antecedentes.....	5
II. Valores Institucionales.....	8
III. Principios y enfoques.....	9
IV. Objetivos y alcance de la Política.....	10
V. Estrategias y líneas de acción.....	11
VI. Estrategias de monitoreo y evaluación.....	18
REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS.....	19



PRESENTACIÓN

La Política de Género y Diversidad (en adelante, y cuando corresponda, la Política) de la Universidad Central de Chile (UCEN) comprende como un **marco de acción integral para avanzar hacia una igualdad sustantiva de género** y que ha sido creada participativamente junto a todos los estamentos de la Universidad: estudiantes, académicos y académicas, funcionarios y funcionarias, en concordancia con la misión, visión, valores, principios y normativas institucionales.

La creación de la Política está precedida por un conjunto de iniciativas y acciones para **abordar las brechas de género**, acoso sexual y violencia de género en el marco de la movilización nacional estudiantil y feminista de educación superior, ocurridas durante el año 2018. El primer hito que marca el compromiso mancomunado de la comunidad universitaria con la temática de género y diversidad es el acuerdo entre las autoridades de la UCEN y representantes de la Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales de junio de 2018, y que luego da paso a la creación de la Unidad de Género y Diversidad en marzo de 2019, por medio de la cual se comienzan a desarrollar una serie de acciones de promoción, diagnóstico y prevención que expresan el compromiso ético-político de la comunidad universitaria para abordar la problemática.

En este contexto nacional e institucional, el **30 de agosto de 2021 se promulga en nuestro país la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior**. Esta normativa tiene por objetivo “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de **establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género**, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”, aspectos que la Política de Género y Diversidad (en adelante la Política) de la Universidad acoge y contiene en su creación.

A continuación, se presenta la Política, sus fundamentos, antecedentes normativos nacionales e internacionales, valores y principios, objetivos, ejes estratégicos, líneas de acción, y su estrategia de monitoreo y evaluación, enfatizando que para su adecuada implementación es fundamental el compromiso y rol activo de toda la comunidad.



POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

El **Derecho Internacional** en materia de Derechos Humanos comprende por **violencia contra la mujer** “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Artículo 1, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará).

El acoso sexual es una forma de violencia de género y lo constituye “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” (Ley 21.369, 2021) .

Se puede establecer que existen **tres dimensiones donde la violencia de género se expresa con claridad en el ámbito universitario**: (1) la cultura sexista que representa lo femenino como un elemento residual, (2) el acoso sexual que se ejerce en la impunidad y (3) la violencia epistémica que sustenta la constitución androcéntrica de las áreas de conocimiento (Dinamarca-Noack, Consuelo; Trujillo-Cristoffanini, Macarena. 2021). Se sabe que su abordaje es complejo y que provoca todo tipo de resistencias, ya que es un fenómeno anclado en la cultura patriarcal y en las relaciones de poder y jerárquicas entre los distintos grupos que conforman las comunidades universitarias (Buquet, Ana. 2011).

Ante la complejidad de la problemática y en concordancia con nuestra Misión¹, Visión², Valores³, Código de Ética⁴, Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto InES de Género y la Política de Inclusión, la **UCEN adscribe a la Ley 21.369 y crea la Política de Género y Diversidad**, suscribiendo así su compromiso con el objetivo de la normativa. Como Universidad somos conscientes que toda política que tiene como fin prevenir la violencia y contribuir a la igualdad sustantiva de género debe **concentrar sus esfuerzos en las causas basales de la problemática**, es decir, las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, donde estos últimos quedan en una posición de superioridad y las mujeres de inferioridad y subordinación. **Asimetría relacional que produce, reproduce y perpetúa una desvalorización de lo femenino en el ámbito social, económico y político**, lo cual afecta todas las esferas de la vida cotidiana de los cuerpos feminizados impidiendo su pleno desarrollo.

Para la Universidad y en coherencia a nuestra Política de Inclusión y Diversidad, es **importante superar la mirada binaria de género** comprendiendo que existen otras identidades diversas -disidencias sexuales y de género- que no se reconocen en la construcción social de lo femenino y masculino, o heterosexual.

¹ “Entregar educación superior de excelencia y formación integral de personas en un marco valórico, creando nuevas oportunidades a sus estudiantes y egresados; generando conocimientos en áreas selectivas y vinculando el quehacer institucional con los requerimientos de la sociedad y el país”.

² “Ser una Universidad vinculada con la sociedad en su diversidad, con una posición consolidada en Santiago y La Serena. Formadora de personas integrales, con una oferta de programas académicos de calidad en sus distintos niveles y generadora de conocimientos en áreas de interés institucional. Todo ello, en el marco de una gestión eficiente y una posición financiera estable con sostenibilidad futura”.

³ Integridad, Libertad, Tolerancia, Excelencia y Sostenibilidad, Solidaridad, Justicia, Dignidad, Inclusión y Diversidad.

⁴ Artículo 5° “Respeto por las personas. La Universidad propicia y promueve la consideración por la dignidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, rechazando cualquier manifestación que implique denigrar o menoscabar esa condición. Toda forma de discriminación arbitraria por razones de sexo, raza, edad, color, origen, creencias u orientación sexual es ofensiva no sólo a la persona que la sufre sino además al ethos valórico de la Universidad”.

De esta forma **nuestra política de género es inclusiva y no binaria**, siendo capaz de respetar, valorar y proteger a toda persona, independiente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Nuestra Política de Género y Diversidad se fundamenta en los principios y disposiciones del marco internacional y legal vigente, especialmente en aquellos instrumentos que abogan por una vida sin violencias y no discriminación, como son:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948
- La Convención de Eliminación de todas las Formas de Discriminación en la Esfera de la Enseñanza de 1960
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966
- La Convención de Eliminación de todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer de 1979, CEDAW
- El Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1989
- La Declaración sobre los Derechos de las Personas pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas de 1992
- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994, Belém do Pará
- La Convención Internacional sobre derechos de las Personas con Discapacidad de 2006
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas de 2007
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Agenda Mundial 2030, ONU, específicamente su objetivo número cinco que señala “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” de 2015
- La Ley 21.369 del Estado de Chile, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior de 2021.



AVANCES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El principal hito en materia de avances institucionales corresponde a la creación de la Unidad de Género y Diversidad (UGD) de la Universidad Central de Chile, el 11 de marzo de 2019 (Resolución 1129/19). Esta unidad es el resultado del acuerdo firmado entre las autoridades de la Universidad Central y representantes de las Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales.

Como principales **objetivos de la UGD** se establecen:

1. Instalar el enfoque de género desde sus distintas perspectivas.
2. Promover la equidad de género y prevenir toda forma discriminación, violencia sexual y violencia de género en el quehacer de la vida universitaria.
3. Desarrollar programas y acciones orientadas a la formación, prevención y autocuidado para el resguardo de los derechos de todos los y las integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y funcionarias/os).

Así también, resulta importante mencionar algunas iniciativas e instrumentos que la Universidad Central ha impulsado para avanzar en igualdad sustantiva de género:

- Creación del Observatorio de Salud y Masculinidades (2019)
- Creación e Implementación del Protocolo de Género y Actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación (2019)
- Creación de Protocolo de nombre social, legal y registral (2019)
- Creación del Manual para una práctica pedagógica no sexista (2019)
- Creación de documento “Orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo de género” (2019)
- Creación de baños neutros de género, con el objetivo reconocer y respetar la diversidad de identidades de género que son parte de la comunidad universitaria (2019)
- Desarrollo de capacitaciones para la comunidad sobre prácticas formativas no sexistas, curso de violencia de género, resolución de conflictos con perspectiva de género y educación sexual integral (2019)
- Participación en la Alianza de Mujeres en la Academia, AMA, (desde el 2020)
- Orientaciones sobre Violencia de Género para equipo directivo (2020)
- Reconocimiento del género en los títulos y grados que expide la Universidad Central de Chile (2020)
- Creación de la Política de Inclusión y Diversidad Estudiantil (2020)
- Creación e Implementación del Protocolo en calidad de madre, padre, tutor (a) curador (a) legal(2020)
- Creación de Protocolo de Actuación en casos de violencia de género y/o discriminación que ocurran en espacios de prácticas profesionales o pasantías en instituciones externas (2021)
- Adjudicación del Proyecto InES Género (2021)
- Conformación del Comité Paritario de Género (2022)
- Realización de Diagnóstico de Género (2022)
- Habilitación de Red de Salas de Lactancia en Santiago y Coquimbo (2022).

II. VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales de la Universidad Central expresados en su Misión, Visión, Valores, Proyecto Educativo Institucional y Política de Inclusión y Diversidad, son:

Integridad: Compromiso permanente de los miembros de la Institución, de pensar y actuar en congruencia con los valores propios, resguardando los valores institucionales.

Inclusión y Diversidad: Reconocer y respetar las diferencias de origen culturales, étnicas, de orientación sexual e identidad de género, discapacidad, y a los diferentes talentos con que las y los estudiantes enfrentan su proceso formativo, proporcionando una respuesta educativa de calidad y pertinente a sus singularidades.

Libertad: Poder expresar con seguridad opiniones y/o ideas distintas, siempre que sean presentadas con respeto y cordialidad.

Tolerancia: Aceptar la diversidad entre las personas, con respeto a sus creencias, costumbres, etnias y culturas.

Excelencia y Sostenibilidad: Implica la decisión y puesta en práctica de hacer las cosas bien, acrecentado por un pensamiento de autocrítica y mejoramiento continuo, propiciando un adecuado equilibrio entre el bienestar social, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo económico.

Solidaridad: Apoyo orientado a hacer el bien común, con empatía hacia las personas en situación desafortunada.

Justicia: Es la virtud de dar a cada persona lo suyo, asegurando que cada quien dé y reciba lo que le corresponde, considerando a la persona el individuo en sí misma, en sus relaciones con los demás y a la comunidad entera.

Dignidad: Respetar a la persona por sobre cualquier condición, reconociendo su valor intrínseco e inalienable.



III. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

La Política de Género y Diversidad de la UCEN suscribe el compromiso irrestricto con los Derechos Humanos con enfoque de género, inclusión y respeto a la diversidad, velando por el cumplimiento de tratados y convenios nacionales e internacionales que ha suscrito nuestro país en materia de derechos humanos e igualdad de género y en coherencia a los valores institucionales y la Política de Inclusión y Diversidad.

En consecuencia, los principios rectores de la Política son:

1. Dignidad: Respetar a la persona por sobre cualquier condición, reconociendo su valor intrínseco e inalienable.

2. Inclusión: La universidad considera la diversidad humana como un eje transversal en todos los ámbitos de la actividad académica y la vida estudiantil, que permea el conjunto de la organización e impacta en su cultura institucional y en los procesos formativos desarrollados en sus aulas, y en la convivencia de sus estamentos estudiantil, académico y administrativo.

3. Igualdad de género: La universidad Central valora la igualdad sustantiva de género, que considera la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en el ejercicio de sus derechos y libertades, independientemente de su sexo, identidad, o expresión de género. Por tanto, es fundamental el reconocimiento de desventajas sistemáticas, barreras y brechas de género históricas.

4. Respeto a las diversidades: La universidad reconoce, valora y respeta a todas las personas independientemente de su origen cultural, étnico, discapacidad y diferencias de orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición. Así, **la universidad resguarda la revisión y erradicación de las prácticas institucionales de cualquier tipo de discriminación y violencia que atente contra la dignidad de las personas**, generando mecanismos de acción afirmativa que, sustentados en el reconocimiento de las diversas identidades de género y orientación sexual y sus particulares características y necesidades, fomenten la igualdad de condiciones para su pleno desarrollo e inclusión social y educativa.

5. Participación: La Política de Género y Diversidad reconoce la importancia de la **participación como un valor democrático** y de legitimación en la toma de decisiones de la convivencia y quehacer universitario, por medio de espacios de reflexión y de diálogos colectivos conforme a roles y funciones, **resguardando el bien común.**

En coherencia a los principios fundantes de la política, los enfoques en la base de la Política son:

1. Enfoque de Derechos Humanos: Un enfoque de derechos humanos busca fomentar la promoción y protección de estos derechos, guiándose por las normas internacionales establecidas y ratificadas por el Estado de Chile, con un especial énfasis en comunidades vulnerables como son las mujeres, las personas con y en situación de discapacidad, y la comunidad LGBTQ+.

2. Enfoque Feminista: Tiene como principal objetivo transformar las situaciones de desigualdad, subordinación, explotación y opresión de las mujeres y lo femenino, con el fin de constituir a una sociedad en la que no existan las discriminaciones por razón de sexo o género.

3. Enfoque de Género: Busca resguardar en todos los integrantes de la comunidad el derecho a ser tratados con respeto y valoración en las distintas esferas de la vida universitaria, independiente de su identidad de género y orientación sexual. En este sentido, promueve **condiciones de equidad que se manifiestan tanto en el discurso, las actitudes y la acción educativa**, como a través de la **práctica pedagógica** y de las múltiples interacciones que se desarrollan en el contexto universitario. Igualmente, involucra la **revisión**

de las prácticas institucionales y la erradicación de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad de las personas, generando mecanismos de acción afirmativa que, sustentados en el reconocimiento de las diferencias de género, orientación sexual y sus particulares características y necesidades, fomenten la igualdad de condiciones para su pleno desarrollo e inclusión social, educativa y académica.

4. Enfoque de Interculturalidad: Es un elemento esencial e indisoluble de una educación inclusiva, que implica una comunicación entre los grupos, sociales y culturalmente distintos, que conforman la comunidad universitaria, y conduce a un proceso de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales, en el marco del respeto a la dignidad de las personas y colectivos. Desde esta perspectiva, la **comunidad universitaria debe contribuir al diálogo entre culturas y saberes en una relación simétrica y de reciprocidad, haciendo propio en su accionar este principio.**

5. Enfoque de Interseccionalidad: Es una herramienta de análisis integral que pone el acento en la **interconexión de múltiples categorías de diferencia** —como el género, etnia, raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, religión, casta, edad, nacionalidad, entre otros— **y cómo esto afecta el acceso igualitario a derechos y oportunidades de aquellas personas que se hallen en el entrecruce de dos o más categorías.** Esto conlleva a que sea necesario considerar la interacción entre diversas condiciones que se intersectan al momento de implementar esta Política.

6. Enfoque de Transversalización: Se comprende la transversalización del enfoque de género, como una estrategia interseccional que tiene como propósito **avanzar en la igualdad sustantiva de género**, y que en el ámbito de la enseñanza superior, busca **permear toda la práctica educativa** incorporando este enfoque en el currículum y en todos los sistemas, estructuras, normativas y procedimientos institucionales relacionados.

IV. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

Objetivo General

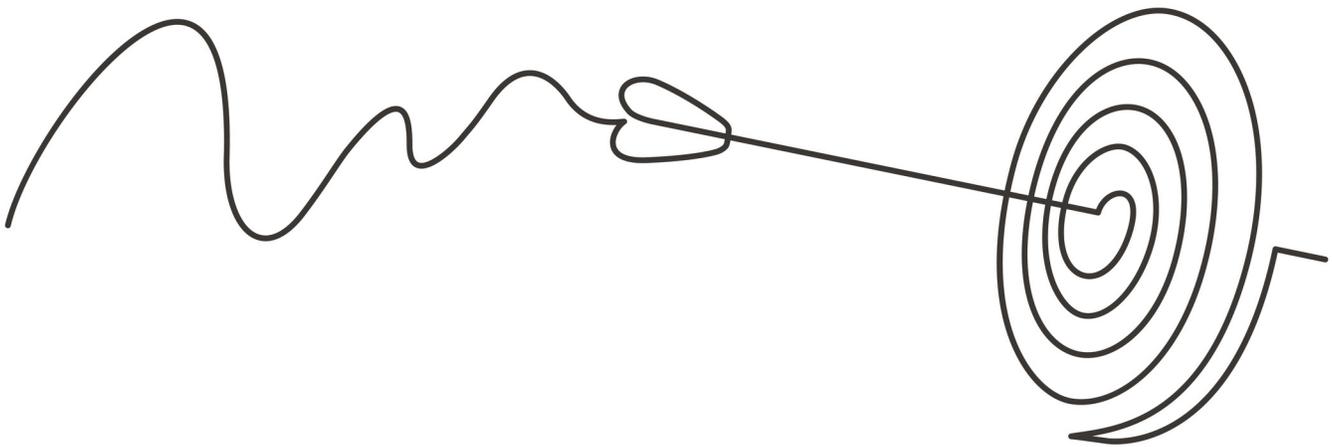
Promover la erradicación de la violencia de género y las discriminaciones, mediante la transversalización del enfoque de género a través de una mirada interseccional y de Derechos Humanos, favoreciendo espacios seguros y de respeto, que fomenten la igualdad sustantiva entre quienes conforman la comunidad de la Universidad Central.

Objetivos Específicos

1. Crear las condiciones para **institucionalizar la Política de Género y Diversidad en todo el quehacer universitario**, por medio de normativas, instrumentos, acciones afirmativas y la gestión de financiamiento, que permitan la implementación, monitoreo y evaluación de la política.
2. **Promover el enfoque de género y diversidad en la docencia** y formación académica de estudiantes de pre, posgrado y educación continua, para **asegurar una educación inclusiva y no sexista.**
3. Incorporar la perspectiva de género y diversidad en la **investigación, desarrollo e innovación de la universidad**, con el propósito de eliminar brechas, barreras y sesgos de género en la producción de conocimiento.
4. Asegurar el funcionamiento de los mecanismos de prevención, investigación, justicia y reparación existentes frente a conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, para **garantizar una vida sin violencias en toda la comunidad universitaria.**
5. Incorporar explícitamente la perspectiva de género, diversidades sexuales y masculinidades diversas en todo el quehacer de vinculación con el medio que desarrolle la universidad, para establecer y promover relaciones igualitarias.

Alcance

La Política de Género y Diversidad está dirigida a todas las personas que conforman la comunidad de la Universidad Central, abarcando todo el quehacer universitario: estudiantes, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, colaboradores a honorarios y toda persona que tenga un vínculo contractual con la institución.



V. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Para la creación de la Política de Género y Diversidad, nuestra universidad ha generado espacios de participación -a nivel de diagnóstico y propuesta de acciones - con los distintos estamentos: estudiantes, académicos y académicas, funcionarios y funcionarias, para crear una política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género conforme a los valores institucionales.

Así, **la Política establece ejes estratégicos y líneas de acción** que responden a dos dimensiones deseables en políticas con enfoque de género: por un lado, (1) **visibilizar las desigualdades y discriminaciones de género existentes**, en este caso en contexto de enseñanza superior; y, por otro, (2) **establecer planes, programas y acciones que puedan terminar con esas desigualdades, violencias de género y discriminaciones**. Además, los ejes coinciden con tres medidas fundamentales cuando se abordan políticas de equidad e igualdad de género desde el Estado de Chile, a saber: (1) **la igualdad de oportunidades**, entendida como igualdad de acceso para el ejercicio de los derechos; (2) **la transversalización**, comprendida como una estrategia para implementar el enfoque de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos y acciones que se ejecuten; y (3) **acción positiva**, es decir, acciones afirmativas que pretenden corregir la posición o condición desigual o desventajada de las mujeres.

De este modo, los ejes estratégicos de la Política son:

1. Gestión institucional con enfoque de género y diversidad;
2. Docencia y formación académica desde la perspectiva de género y Derechos Humanos;
3. Prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación;
4. Investigación, desarrollo e innovación;
5. Vinculación con el medio.



1. Gestión institucional con enfoque de género y diversidad

Comprende las acciones destinadas a **avanzar en el desarrollo e implementación de una gestión institucional con enfoque de género**, que busca eliminar barreras y brechas instaladas en la cultura organizacional, abarcando la institucionalización de la Política de Género y Diversidad, mecanismos de acceso, trayectoria laboral y conciliación de la vida familiar, laboral y personal, para todas las personas de la comunidad de la Universidad Central.

- 1.1 Incorporar la perspectiva de género y diversidad en el Proyecto Educativo Institucional, promoviendo una educación inclusiva y no sexista.
- 1.2 Fortalecer las capacidades organizacionales de la Unidad Género y Diversidad, con la finalidad de resguardar el adecuado desarrollo e implementación de la política.
- 1.3 Promover la participación de las mujeres y diversidades en espacios de representación, tomas de decisiones y liderazgos en el ámbito académico, direcciones y jefaturas en todos los estamentos de la universidad.
- 1.4 Generar acciones afirmativas para promover salarios igualitarios entre hombre y mujeres, tanto para personal administrativo como académico.
- 1.5 Resguardar la conciliación de labores universitarias, familiares y personales con la corresponsabilidad de los cuidados, generando acciones concretas de apoyo para personas que realicen estas labores.

1.6 Complementar la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia de género y discriminación, en el ámbito académico en contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios, para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

1.7 Complementar en los procesos de inducción institucional de personal académico y administrativo, las políticas, planes, protocolos y reglamentos internos sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación.

1.8 Generar un plan de comunicaciones desde la Unidad de Género y Diversidad para comunicar la perspectiva de género y diversidad, con lenguaje inclusivo y no sexista.



2. Docencia y formación académica desde la perspectiva de género y Derechos Humanos

Comprende todas las **medidas orientadas a fortalecer la docencia y formación académica en temas de género** y aquellas acciones que permitan integrar de manera transversal el enfoque de género **en el currículo de pregrado, posgrado y educación continua** a través de sensibilización y capacitación en torno a la perspectiva de género y derechos humanos.

2.1. Capacitar sobre prácticas pedagógicas con enfoque de género y diversidad, y promover un diseño de actividades formativas con énfasis en educación no sexista, con el fin de erradicar la reproducción de estereotipos de género en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto orientado a todas las personas que ejercen la docencia y la gestión de la misma.

2.2. Capacitar sobre enfoque de derechos humanos, enfoque de género, masculinidades hegemónicas y

nuevas masculinidades , diversidades, Derechos Humanos, violencia de género y discriminación a las y los docentes de la universidad, con el fin de asegurar el respeto y no discriminación de todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

2.3. Garantizar la oferta de cursos de formación general sobre temas de género y diversidad.

2.4. Incluir dentro del currículum educativo los aportes de mujeres y diversidades de cada disciplina, con el fin de valorar y visibilizar sus contribuciones al desarrollo de la ciencia, investigación e innovación.

2.5. Incentivar la incorporación de mujeres en selecciones de las bibliografías y actualización de normas bibliográficas en las diferentes disciplinas.

2.6. Entregar las condiciones, herramientas e incentivos necesarios para que las mujeres y diversidades puedan acceder a las principales jerarquías académicas.

2.7. Promover que los perfiles de egreso de todas las carreras o programas impartidos por la universidad tengan perspectiva de género.

2.8. Contribuir a superar la tradicional feminización y masculinización de determinadas carreras, creando programas o medidas de acción afirmativa que permitan romper con la segregación horizontal de género.

2.9. Visibilizar el aporte de mujeres y diversidades en las diferentes áreas del saber y en todas las actividades del quehacer universitario.

3. Prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación

La Universidad cuenta con un **Modelo de Prevención** y un **Modelo de Investigación y Sanción**, los cuales han sido elaborados con participación de los diferentes miembros de la comunidad universitaria: académicos y académicas, estudiantes, funcionarios y funcionarias pertenecientes a la UCEN. Las principales líneas de acción contempladas en estos modelos son:

3.1 Modelo de Prevención: Acciones de sensibilización, promoción sobre Derechos Humanos y prevención en torno al acoso sexual, violencia de género y discriminación .

i. Desarrollar campañas y actividades permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

ii. Realizar un diagnóstico para la identificación de actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminaciones de género existente al interior de la universidad.

iii. Desarrollar un conjunto de medidas evaluables, dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la universidad y en las relaciones de vinculación con el medio y extensión.

iv. Desarrollar programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la universidad, en relación con Derechos Humanos, violencia de género y discriminación ; incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

Incluir en las acciones de promoción el abordaje de masculinidades diversas, que contribuya a la reflexión sobre la masculinidad hegemónica desde la cual se establecen relaciones asimétricas de poder, para así construir y valorar otras masculinidades que aporten a relaciones de poder igualitarias.

v. Resguardar en todas las acciones de promoción y prevención una comunicación sin estereotipos de género, ni el uso de imágenes o lenguaje que aludan al sexismo.

3.2 Modelo de Investigación y Sanción

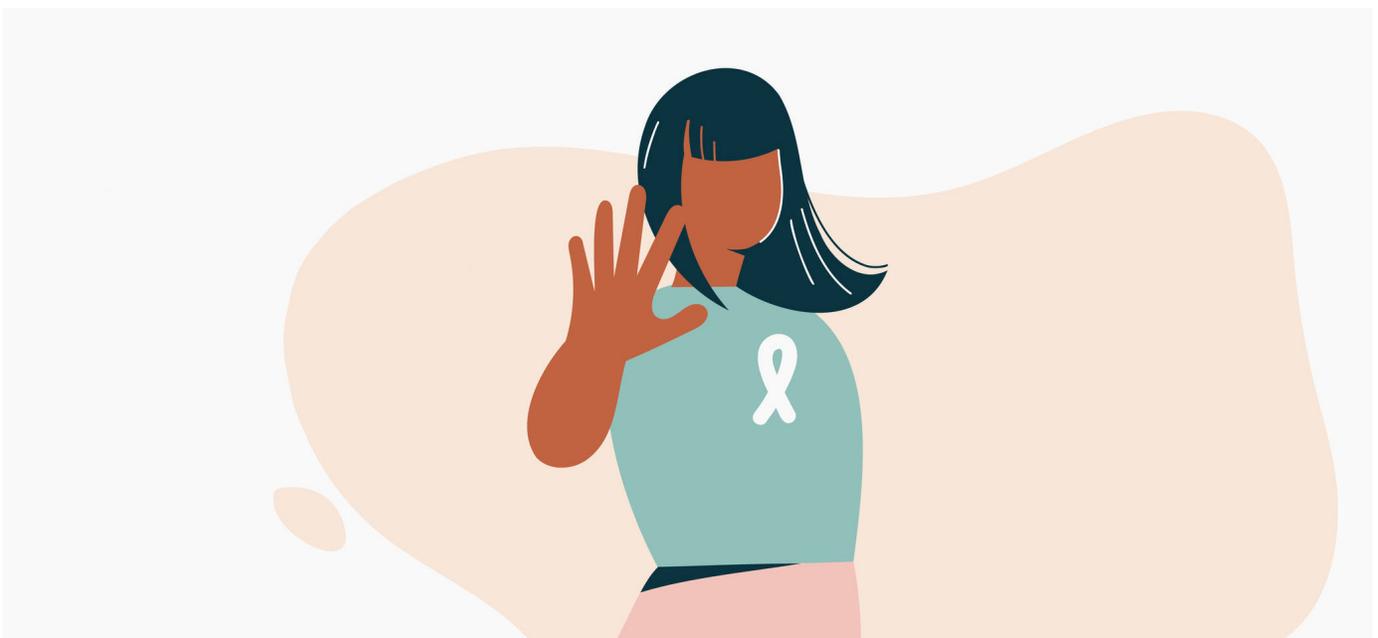
i. Asegurar que toda la comunidad educativa conozca y tenga acceso expedito al protocolo de actuación, a través de la política de comunicaciones, página web y otros dispositivos digitales institucionales.

ii. Capacitar en torno a Modelo de Investigación y Sanción a todos los estamentos de la universidad: Estudiantes, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas.

iii. Garantizar una adecuada acogida a quienes hayan vivenciado situaciones de violencia de género y/o discriminación, mediante la intervención de personal capacitado para ello, buscando evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos e impedir la indagación poco apropiada. Además, evitar la exposición pública y/o difusión de la identidad de la/s persona/s que denuncian, víctimas y denunciadas, o datos que permitan identificarla/s.

iv. Realizar investigación correspondiente, conforme al protocolo de actuación, resguardando medidas de protección para las personas involucradas, evitando la exposición reiterada y la revictimización de quienes presentan denuncias o prestan testimonio.

v. Articular servicios de atención psicológica, médica, jurídica, social, y acompañamiento con la red de instituciones y organizaciones externas, para una adecuada derivación, evitando la revictimización.



4. Investigación, desarrollo e innovación

Para lograr el desarrollo de la investigación e innovación con enfoque de género, se requieren **eliminar brechas y barreras de género que afectan la entrada y desarrollo** en el campo de investigación, ciencia y tecnología **de mujeres y diversidades**, además de resguardar la **producción de conocimiento científico sin sesgos de género**.

4.1. Implementar estrategias para promocionar el ingreso y desarrollo de mujeres y diversidades en carreras científicas, tecnológicas y de creación.

4.2. Identificar brechas y barreras de género que generen o reproduzcan desigualdades en el desarrollo de la actividad de investigación e innovación para su abordaje.

4.3. Generar mecanismos de incentivos y apoyo a mujeres académicas, para desarrollar programas de doctorado y otras especializaciones.

4.4. Garantizar la equidad de género en el desempeño de funciones investigativas y en la contratación de personal de apoyo que participe en el desarrollo de sus proyectos de investigación, desarrollo e innovación, conforme a las políticas de investigación, innovación y desarrollo de la universidad.

4.5. Resguardar los derechos en los procesos ligados a equidad de género (reemplazos, medidas de conciliación y corresponsabilidad, derecho de pre y post natal) promovidos por las políticas nacionales de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, conforme a las políticas de investigación, innovación y desarrollo de la universidad.

4.6. Promover la postulación de mujeres y diversidades a programas, becas, proyectos, beneficios y/o fondos concursables internos o externos, en las áreas de investigación e innovación, resguardando criterios de paridad e incentivos a la postulación en los procesos de evaluación.

4.7. Promover la generación de conocimiento y divulgación de temáticas de género, visibilizando las brechas y barreras de género existentes en la sociedad.



5. Vinculación con el medio

La Universidad asume el compromiso de **incorporar la perspectiva de género en el conjunto de actividades que establece con el entorno y sus diferentes actores**, desde los ámbitos de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión universitaria, a través de diversas formas y mecanismos, orientadas a lograr la retroalimentación del quehacer universitario, la transferencia del conocimiento y la contribución oportuna al propósito institucional de servir al país.

5.1. Generar convenios y acciones específicas con actores públicos, privados y sociales en los diversos territorios de nuestro país y el exterior, que promuevan la equidad e igualdad de género y promoción de acciones positivas que contribuyan a eliminar barreras directas e indirectas de discriminación.

5.2. Promover la participación paritaria en las distintas acciones de vinculación con el medio en los ámbitos de la educación, arte, cultura, salud, desarrollo productivo, medio ambiente, ciencias sociales, biológicas y exactas, temas de interés público e iniciativas sociales, entre otras.

5.3. Difundir las investigaciones y creaciones realizadas por mujeres y diversidades que forman parte de la comunidad universitaria.

5.4. Generar una agenda de género permanente en el desarrollo de actividades de extensión académica.

5.5. Crear cursos de alfabetización digital con perspectiva de género que nivelen el uso de las tecnologías de la información, especialmente en las mujeres.

5.6. Resguardar que toda la política de comunicaciones de la universidad en actividades de extensión académica y de relación con el medio, contengan un lenguaje inclusivo y no sexista.



VI. ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Se implementará el monitoreo y la evaluación de las acciones y resultados de la Política de Género y Diversidad, considerando la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria.

La evaluación de la Política considera niveles de resultados, a saber: recursos dispuestos, actividades realizadas, productos concretados, resultados intermedios e impactos alcanzados.

Sobre esta base, la estrategia de trabajo se organiza en dos ámbitos de evaluación. El primero consiste en el monitoreo anual de la Política y sus planes de acción, y se focalizará en evaluar, a través de una matriz de indicadores, el cumplimiento de cantidades y fechas comprometidas con relación a recursos, actividades y productos. Esta matriz estará disponible en un plazo de ocho meses desde la puesta en marcha de la Política.

El segundo ámbito refiere a la evaluación de resultados intermedios e impactos de la Política en la comunidad universitaria. Esta acción se realizará mediante metodologías mixtas, considerando una línea cuantitativa que consistirá en la aplicación de una Encuesta de Género a toda la comunidad; y una línea cualitativa que contempla grupos focales representativos de todos los estamentos de la Universidad. De este modo, se observará en qué medida se está alcanzando el objetivo general de la Política. Los instrumentos e indicadores para este nivel de evaluación serán elaborados sobre la base del Diagnóstico de Género realizado el 2022 y se aplicarán al finalizar los dos años de la puesta en marcha de la Política.

Un equipo interno y/o externo a la Universidad elaborará los instrumentos de medición e indicadores de ambos ámbitos de evaluación en colaboración con la Unidad de Género y Diversidad y un Comité Paritario de Género, los que velarán por la coherencia de tales instrumentos e indicadores con los objetivos de la Política y los valores institucionales.

Asimismo, los resultados obtenidos en cada ámbito de evaluación serán presentados a los distintos estamentos de la Universidad en instancias participativas, cuya finalidad será valorar el nivel de avance alcanzado y, en caso de requerirse, proponer ajustes a la Política y las acciones que ésta contempla.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. En *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, número especial, 2011, IISUE-UNAM. Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, CEDAW (1994). Recomendación General, 11º período de sesiones, núm. 19.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994), Belém do Pará.

Dinamarca-Noack, Consuelo y Trujillo-Cristoffanini, Macarena (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 1-22.

Flores-Bernal, Raquel (2019). Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile. *Educación y Educadores*, 22(3), 343-358.

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

Naciones Unidas (1994). “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer”. Asamblea General, Cuadragésimo octavo período de sesiones Tema 111 del programa.