

**DECRETO DE RECTORÍA 35/2019**

**Promulga acuerdo del H. Consejo Superior de la Universidad Católica de Temuco que aprobó la “Política de Género de la Universidad Católica de Temuco”.**

**VISTO:**

- 1° Lo prescrito por los artículos 3, 10, 13, 30, letra b), y 37, letras a) y h), de los “Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco”,
- 2° La constitución de la Comisión de Género de la Universidad Católica de Temuco y el Informe presentado por la misma al Rector,
- 3° La propuesta de Política efectuada por la señalada Comisión, junto al documento “Fundamentos de la Política de Género”,
- 4° El parecer del Consejo Académico en sesión de fecha 6 de mayo de 2019,
- 5° El parecer del Comité de Rectoría en sesión de 13 de mayo de 2019,
- 6° El Acuerdo N° 2-406-2019 adoptado por el H. Consejo Superior en Sesión N° 406 de 16 de mayo de 2019, y los documentos anexos al mismo, y
- 7° Las atribuciones propias de mi cargo

**DECRETO:**

1° La Universidad institucionalizará la perspectiva de género en todas sus áreas de desarrollo y generará los mecanismos necesarios para avanzar en la erradicación de la discriminación, de las brechas y de las desigualdades por razones de género.

2° La Universidad creará una Dirección de Género que formará parte de su organigrama institucional. Esta Dirección, en conjunto con las distintas unidades de la Universidad, articulará la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer universitario.

3° La Universidad incorporará la perspectiva de género en pre y postgrado para garantizar una formación respetuosa de la diversidad y de los Derechos Humanos, en concordancia con el Modelo Educativo y el Continuo Educativo.

4° La Universidad generará todos los mecanismos necesarios para la prevención y la sanción de la violencia entre miembros de la comunidad universitaria, asumirá una actitud de tolerancia cero al acoso sexual y creará una Oficina de Atención y Acompañamiento para Víctimas de Violencia de Género con estándares y procedimientos ad hoc.

5° La Universidad actualizará la reglamentación vigente y formulará nuevos reglamentos y protocolos que garanticen la implementación de la política de género.

6° Promúlgase el Acuerdo N° 2-406-2019 del H. Consejo Superior de la Universidad Católica de Temuco, adoptado en Sesión N° 406 de 16 de mayo de 2019, cuyo texto es el siguiente:

## **POLÍTICA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO**

### **I. Preámbulo**

La Universidad Católica de Temuco se ha transformado en una comunidad compleja y diversa, integrada por más de once mil personas que conviven en cinco campus. Al igual que otras instituciones educativas, la UC Temuco no ha

estado exenta de situaciones de discriminación; expresadas en violencias explícitas o simbólicas hacia las mujeres y hacia la disidencia sexual. A la vez, no ha contado con medidas sistemáticas de inclusión de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

Durante el primer semestre del año 2018, la mayor parte de las universidades chilenas se vio interpelada por una movilización estudiantil inédita, liderada por organizaciones de mujeres y disidencia sexual que expresaron – de distintas formas - un profundo malestar por las desigualdades sociales basadas en las diferencias de género y por las vulneraciones que atentan contra sus derechos fundamentales. Este contexto global de desigualdad en las relaciones sociales, que alcanza también a nuestra Universidad, nos moviliza a asumir el compromiso de abordar este fenómeno de manera institucional.

Para la Universidad Católica de Temuco, institución inspirada en los principios del Humanismo Cristiano, es prioritario avanzar en la erradicación de las brechas y desigualdades de género, con el fin de construir una comunidad donde la equidad y la dignidad humana formen parte sustancial de su misión. Por otra parte, los avances jurídicos, políticos y sociales a nivel internacional y nacional<sup>1</sup> en materia de Derechos Humanos nos obligan y nos comprometen a avanzar de manera decidida.

Con esta convicción, nos hemos planteado formular una política que incorpore la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer institucional, bajo los siguientes mandatos:

- a) La Universidad institucionalizará la perspectiva de género en todas sus áreas de desarrollo y generará los mecanismos necesarios para avanzar en la erradicación de la discriminación, de las brechas y de las desigualdades por razones de género.
- b) La Universidad creará una Dirección de Género que formará parte de su organigrama institucional. Esta Dirección, en conjunto con las distintas

---

<sup>1</sup> Chile ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1989 y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Belem do Para), en 1994.

unidades de la Universidad, articulará la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer universitario.

- c) La Universidad incorporará la perspectiva de género en pre y postgrado para garantizar una formación respetuosa de la diversidad y de los Derechos Humanos, en concordancia con el Modelo Educativo y el Continuo Educativo.
- d) La Universidad generará todos los mecanismos necesarios para la prevención y la sanción de la violencia entre miembros de la comunidad universitaria, asumirá una actitud de tolerancia cero al acoso sexual y creará una Oficina de Atención y Acompañamiento para Víctimas de Violencia de Género con estándares y procedimientos ad hoc.
- e) La Universidad actualizará la reglamentación vigente y formulará nuevos reglamentos y protocolos que garanticen la implementación de la política de género.

Para hacer efectivos estos mandatos, la Política establece siete lineamientos con los cuales se espera dar un salto cualitativo en materia de equidad de género al interior de la UC Temuco, así como también elevar nuestros estándares éticos de convivencia y justicia frente a prácticas históricas de naturalización de la violencia y de discriminación hacia las mujeres y la diversidad sexual.

Además, en el marco de la presente política, la Universidad como parte de su compromiso con una transformación social profunda en materia de equidad de género, comparte con otras instituciones de Educación Superior la preocupación por las desigualdades basadas en la diferencia sexual. En esta línea, desde los espacios propios de incidencia de las autoridades universitarias y como parte de su rol social y educativo, se compromete a aportar a la discusión y definición de lineamientos en materia de política pública conducentes a eliminar las desigualdades de género en la educación. Junto con ello, la comunidad académica de la Universidad, desde sus diferentes campos de especialización, debe aportar activamente en la generación, discusión e implementación de políticas transversales de género en las esferas sociopolítica, cultural, económica y científica.

La implementación de esta política requiere el compromiso de cada una de las personas que integran nuestra comunidad; pues esta será la única forma en que junto a todos los estamentos logremos avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

## II. Principios que rigen la Política de Género

El contexto social, histórico, cultural, político y religioso de nuestro país evidencia la necesidad urgente de revertir las estructuras de opresión y dominación, de violencia física y sexual, de exclusión racial, de género y de clase que están presentes en nuestra sociedad. Tal deshumanización constituye una violación a los Derechos Humanos de las personas y exige que éstos sean protegidos y defendidos por el Estado y por las instituciones públicas de manera obligatoria; vale decir, es un deber y no una opción. Como Universidad Católica de Temuco, al servicio de lo público con un sello humanista cristiano, bajo el marco general de Derechos Humanos e Interculturalidad, nos acogemos al deber de velar y promover la vida de los seres humanos, “...salvaguardando los derechos de las personas y la comunidad...” (*Ex Corde Ecclesiae*, 12). Los principios que nos trazarán el camino para avanzar en esta tarea serán:

- La Dignidad humana, entendida igual para todas las personas creadas a imagen de Dios (Gn 1, 26; 2, 12-13). Este principio exige reconocimiento, respeto y valoración entre todos y todas, donde no haya objetos de dominio, posesión, control, reducción o vigilancia y vivamos libres de la normalización de jerarquías sexuadas.
- La Igualdad y no discriminación se refiere a la igualdad de trato ante la ley y al derecho a ser protegido/a contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.
- El respeto por la diversidad, como modo de actuación que reconoce y promueve la diversidad y la pluralidad como un valor que estimula la convivencia fraterna y la inclusión. Además, es un principio que propicia el diálogo como herramienta para el reconocimiento mutuo, la justicia social y la equidad de género y constituye, por tanto, un valor Institucional.

- La Interculturalidad “...como proceso y proyecto que se construye desde la gente, que afirma la necesidad de cambiar las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización, discriminación” (Walsch, 2012, p. 194).

Los principios enunciados, también contenidos en el Ser y Quehacer de la institución, le dan el sentido al espíritu y a los lineamientos de esta política, en concordancia con lo que plantea el Papa Francisco en *Evangelii Gaudium* N° 104, publicada el 26 de noviembre de 2013:

Las reivindicaciones de los legítimos derechos de las mujeres, a partir de la firme convicción de que varón y mujer tienen la misma dignidad, plantean a la Iglesia profundas preguntas que la desafían y que no se pueden eludir superficialmente.

Finalmente, respecto de la posición de las mujeres en la sociedad, en la 5° Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y el Caribe, Aparecida 2007, los obispos señalaron:

En esta hora de América Latina y El Caribe, urge escuchar el clamor, tantas veces silenciado de mujeres que son sometidas a muchas formas de exclusión y de violencia en todas sus formas y en todas las etapas de sus vidas. Entre ellas, las mujeres pobres, indígenas y afroamericanas han sufrido una doble marginación. Urge que todas las mujeres puedan participar plenamente en la vida eclesial, familiar, cultural, social y económica, creando espacios y estructuras que favorezcan una mayor inclusión (Documento conclusivo de Aparecida, 2007; N° 454).

### **III. Política de Género de la Universidad Católica de Temuco, lineamientos estratégicos**

#### **1. Visibilización y diagnóstico permanente de las brechas de género al interior de la UC Temuco**

Para avanzar en materia de igualdad de género en la UC Temuco, se implementarán mecanismos de generación y análisis de información para visibilizar, monitorear y actualizar permanentemente el diagnóstico institucional, tanto cualitativo como cuantitativo. Lo anterior, en relación a la composición por sexo-género-disciplina de las plantas docentes, plantas funcionarias, participación en funciones directivas, y productividad científica; la composición de la matrícula de pre y posgrado por sexo-género por Facultad; estadísticas de rendimiento académico, titulación oportuna, estudios de posgrado, estudiantes padres y madres, empleabilidad pertinente y oportuna de egresados/as; identificación de prácticas institucionales que tienden a perpetuar las desigualdades de género; y acciones que apunten a eliminar las brechas salariales en la carrera académica, en las trayectorias en investigación y en la carrera funcionaria.

#### **2. Incorporación transversal de la perspectiva de género en los itinerarios formativos de pre y posgrado**

La Universidad generará los mecanismos adecuados para incorporar de manera visible y transversal la perspectiva de género en sus itinerarios formativos de pre y posgrado para contribuir a eliminar las prácticas de discriminación y violencia de género al interior de la Universidad. Lo anterior en concordancia con lo expresado por el modelo educativo de la UC Temuco en relación a la formación en el respeto y la valoración de la diversidad. La incorporación de la perspectiva de género tendrá en consideración las particularidades de los itinerarios formativos y las posibilidades del cuerpo docente de responsabilizarse de dicha tarea. A la vez, establecerá mecanismos al interior de los procesos formativos que permitan abordar la perspectiva de género de manera contextualizada y acorde a los requerimientos del currículo. Esto también requiere, de parte de la Dirección

General de Docencia (DGD), otorgar capacitación y/o formación en perspectiva de género a académicos/as de manera permanente para contribuir activamente a disminuir las brechas de género existentes en el espacio formativo. Con ello, también, se dará paso a la revisión contextualizada de los materiales pedagógicos y de apoyo utilizados en la formación, de manera que la perspectiva de género pueda ser efectivamente transversalizada.

### **3. Promoción del uso de lenguaje no sexista en todos los espacios universitarios**

El uso del lenguaje reviste gran importancia en las relaciones sociales, especialmente en las instituciones educativas, porque junto con transmitir conocimiento y concepciones acerca de la realidad, es la manera más habitual de comunicación e interacción entre quienes intervienen en los procesos educativos. En esta línea, la UC Temuco debe avanzar en el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas y externas, así como también en sus soportes de difusión del quehacer institucional. Además, se promoverá activamente el uso del lenguaje inclusivo en las prácticas docentes y en las demás áreas que forman parte de la actividad universitaria, aportando a la comunidad los medios necesarios para cumplir dicho propósito.

### **4. Prevención y sanción de todas las formas de violencia de género. Tolerancia cero al acoso sexual**

La UC Temuco implementará medidas preventivas a través de procesos de capacitación en la comunidad universitaria, con el fin de promover la sensibilización y la toma de conciencia respecto de la gravedad y de las consecuencias de las distintas formas de abuso basadas en el género. Además, se actualizará la normativa institucional vigente en todo cuanto se requiera para generar procedimientos ágiles, no victimizantes, que den garantías a las personas denunciantes y que expresen el espíritu de tolerancia cero a la violencia de género.

**5. Conciliación entre vida familiar y actividades universitarias de toda la comunidad UC Temuco**

Atender al eje de conciliación de la vida familiar con las actividades universitarias desde una perspectiva de género, supone asumir un estándar que está por sobre los mínimos establecidos en la legislación laboral. La Universidad registra avances en estas materias, no obstante; la implementación de una Política de Género requiere un diagnóstico de las condiciones actuales. En lo que respecta a trabajadores/as, la Universidad evaluará las coberturas de cuidado infantil para madres y padres de niños/as y las mejorará gradualmente. En el caso de los/as estudiantes, la Universidad analizará las medidas actuales de cuidado infantil, a la vez que revisará y mejorará las coberturas para madres y padres estudiantes.

En atención a la situación de desmedro de las mujeres, se revisará el Reglamento del/a Académico/a para instaurar medidas que consideren los efectos de la maternidad en la productividad científica, tanto en lo que respecta a los compromisos académicos como a los procesos de evaluación de desempeño. En esta misma línea, se adoptarán las medidas respectivas para ajustar el sistema de evaluación de desempeño de la planta administrativa.

**6. Fomento de la investigación científica con perspectiva de género**

En esta área la UC Temuco fortalecerá capacidades para la inclusión del enfoque de género en la investigación, a través de procesos de capacitación y de difusión de metodologías pertinentes a este fin. Además, consolidará las iniciativas ya existentes en la institución y promoverá nuevas instancias abocadas a los Estudios de Género. Junto con lo anterior, la Universidad avanzará en la difusión de los resultados de investigaciones que consideren enfoque de género.

## **7. Fomento de la extensión y vinculación con el medio con perspectiva de género**

En este ámbito, la Universidad implementará acciones que fomenten la extensión y vinculación con la comunidad local, regional y nacional, considerando en todos los aspectos, la inclusión de criterios de equidad de género y de rechazo a cualquier expresión de violencia material o simbólica. Así también, se promoverá el pleno respeto a la dignidad de todas las personas en el desarrollo de sus actividades culturales, artísticas, de educación continua y otras que se emprendan en el fortalecimiento de la relación universidad-sociedad. Todo lo anterior con el fin de coadyuvar a la toma de conciencia y de contribuir a erradicar las discriminaciones por sexo y género, en los diferentes ámbitos sociales y en las diferentes etapas del proceso formativo. Finalmente, la realización de actividades de sensibilización en torno a la violencia de género y a las distintas discriminaciones basadas en el sexo, constituye una obligación ética ineludible para lograr una mayor conciencia tanto hacia al interior de la universidad como en la relación con la comunidad local y nacional.

## **IV. Acciones para la implementación de la Política de Género UC Temuco**

Para efectos de implementar de manera integral y sistemática esta Política al interior de la Universidad, se instalará una Dirección de Género que se encargará de articular la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer institucional.

### **a) Dirección de Género**

Conforme a lo establecido en el artículo 3 del Reglamento de Dirección Superior y el artículo 30 letras b) y d) de los Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco, para la adecuada implementación de una Política de Género en la institución, se creará la Dirección de Género.

La Dirección de Género de la UC Temuco tendrá como misión fundamental velar por la implementación y cumplimiento de los siete lineamientos que integra la presente política, con el fin de establecer condiciones para avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer institucional de manera integral.

Para contar con una mirada global dentro del organigrama institucional, la Dirección de Género dependerá de la Prorectoría, puesto que en virtud del artículo 6 letras b) y c) del Reglamento de Dirección Superior, le corresponde:

- ❖ apoyar en forma directa a la Rectoría en materias académicas, económicas, administrativas, estudiantiles, sociales, pastorales y de vínculo externo de la Universidad; especialmente en las acciones que definan las estrategias de desarrollo de mediano y largo plazo, como en otras materias que le sean solicitadas,
- ❖ articular y presentar a la Rectoría propuestas generadas en las diversas instancias de la institución para asegurar el mejor cumplimiento de la misión, los propósitos y los valores de la Universidad.

Para su funcionamiento, la Dirección estará a cargo de un/a Director/a, jornada completa, profesional con experiencia en temas de género y gestión, y un apoyo administrativo para las labores de coordinación con las distintas unidades. A su vez, cada Vicerrectoría capacitará en perspectiva de género a alguno/a de sus profesionales, para que monitoree lo que le corresponde implementar a cada una de las unidades. Este/a profesional será el/la interlocutor de la Dirección de Género en cada Vicerrectoría.

#### **b) Constitución del Consejo Asesor de la Dirección de Género**

Por otra parte, se conformará un Consejo Asesor de la Dirección de Género, constituido por representantes de distintas instancias de la Universidad.

Las principales tareas de este Consejo Asesor serán:

- ❖ Revisar periódicamente los lineamientos definidos en la política y los protocolos que se establezcan, proponiendo eventuales modificaciones o ajustes.
- ❖ Socializar con la comunidad universitaria las acciones que se realicen en torno a la implementación de la política.

**c) Creación de la Oficina de Atención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia de Género**

Bajo la dependencia de la Dirección de Género, se albergará la Oficina de Atención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia de Género (OAA), a la que pueda recurrir cualquier integrante de la comunidad universitaria que sea víctima, o también un tercero que tenga conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de violencia de género.

Comuníquese y archívese.

Temuco, 3 de junio de 2019.



ALIRO BÓRQUEZ RAMÍREZ  
Rector



JUAN EDUARDO FERNÁNDEZ S. M.  
Secretario General