

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD **AUSTRAL DE CHILE**

VISTOS:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, a saber Artículo n° 1: “[...] *todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”.
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que establece en su Artículo N° 1: “[...] *que la discriminación contra la mujer*” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo [género] que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre 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”.
3. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belém do Pará, que establece en su Artículo N° 2: “ Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: [...] b. 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, [...]”.
4. Otras convenciones Internacionales ratificadas por Chile en materia de derechos humanos descritos en la sección anexos.
5. Ley 21.369 que sanciona el acoso sexual en la Educación Superior (Proyecto de Ley).
6. Leyes de la República relativas a género, diversidad, y no discriminación.
7. Normativa interna de la Universidad Austral de Chile.

CONSIDERANDO:

1. Que el objetivo fundamental del Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile, creado el 20 de octubre 2015 a través de la resolución N° 505, es promover la inclusión de la perspectiva de Género y Diversidad a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria, diversa, pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades.
2. Los diagnósticos institucionales de los años 2015 y 2016, en torno a la situación de género y diversidad en la Universidad Austral de Chile, los cuales, entre otros elementos, evidencian desigualdades de género en coherencia con la evidencia nacional e internacional en el ámbito de la educación superior. Si bien no existen políticas explícitas que discriminen a las mujeres y disidencias, subsisten barreras invisibles que permean los espacios universitarios manteniendo desigualdades históricas entre géneros tanto en el acceso a recursos materiales y simbólicos como en la asignación de roles y en los puestos de toma decisiones.
3. Los fenómenos de acoso, violencia y discriminación, en sus diferentes manifestaciones, que afectan a todas las personas que integran la comunidad universitaria.

4. La consulta participativa a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.
5. La propuesta elaborada por el Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile.

DECRETO:

Apruébese la Política de Igualdad de Género que promueve la igualdad y no discriminación como principios institucionales que se sustentan en el enfoque de derechos humanos y que permite velar por el acceso justo a los recursos materiales y simbólicos, la integración y el desarrollo efectivo de sus integrantes al interior de esta casa de estudios.

FUNDAMENTACIÓN

La Universidad Austral de Chile fue fundada por un grupo de personas comprometidas con la idea de descentralizar la educación, la ciencia, la cultura y las artes en nuestro país. Hoy es necesario construir diálogos fértiles encaminados a aumentar la participación como instancia democrática y representativa más allá del derecho a voto. La participación es un método para identificar necesidades y prioridades estamentales. En este sentido, es necesario garantizar la participación de mujeres y disidencias para transformar la realidad social desde el quehacer universitario.

Para ello, la institución debe establecer un cuerpo de principios y estándares que incidan en la generación de espacios igualitarios, decretando obligaciones negativas, como no discriminar, y obligaciones positivas, como diversas medidas de equidad; que en conjunto permitan mejorar la calidad de vida de las y los integrantes de la comunidad universitaria como titulares de derechos.

La materialización de la Política de Igualdad de Género implica transversalizar la perspectiva de género, desde un enfoque interseccional, en todos los ámbitos del quehacer universitario tales como: docencia, investigación, innovación, creación artística, gestión, vinculación con el medio; así como los distintos espacios de convivencia universitaria.

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRESENTE POLÍTICA

Se declaran los siguientes principios que orientarán el accionar de la Universidad Austral de Chile en materia de igualdad de género:

A. La Universidad debe respetar, garantizar y promover a todo evento, los principios básicos de las normas internacionales de Derechos Humanos, específicamente, en materia de igualdad de género y no discriminación.

B. La Universidad debe garantizar las libertades individuales y colectivas, como compromiso ético que interpela a respetar la autodeterminación de todas las personas que integran la comunidad universitaria y la sociedad en general.

C. La Universidad debe promover y garantizar la participación en condiciones de equidad, de todas las personas que integran la comunidad universitaria, garantizando el acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas.

D. La Universidad debe promover y garantizar el respeto a la diversidad, es decir, la valoración de la dignidad de todas las personas independientemente de las diferencias percibidas.

E. La Universidad debe promover y garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación por razones de género y otras categorías sospechosas de discriminación.

ENFOQUES

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Reconocimiento de la legislación nacional y la normativa internacional de derechos humanos que entiende a las personas como titulares de derechos. Este enfoque, por un lado, desarrolla la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones; por otro, alienta a los titulares de derechos a reivindicarlos, a través de los principios de igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad; rendición de cuentas, participación y empoderamiento. Los derechos humanos son entendidos como universales, indivisibles e interdependientes.

ENFOQUE DE GÉNERO

Reconocimiento de un conjunto de propiedades que social, cultural, histórica y políticamente se atribuyen a las personas, dependiendo de su sexo e identidad de género, y que se traducen en la asignación de roles y estatus diferenciados y en relaciones de poder que dependen precisamente de estas diferenciaciones.

ENFOQUE INCLUSIVO

Reconocimiento de las diferencias individuales de todas las personas, respetando la diversidad humana, ya sea por razones de etnia, raza, clase social, expresión e identidad de género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otras posibilidades; situando el foco de interés en aquellas personas que se encuentran en mayor situación de exclusión y vulnerabilidad.

ENFOQUE INTERCULTURAL

Valoración de la diversidad cultural favoreciendo la interacción horizontal y sinérgica entre dos o más culturas a través de un proceso permanente de relación y negociación, en

condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad. Este enfoque busca cambiar las relaciones, estructuras y condiciones que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización y discriminación.

ENFOQUE INTERSECCIONAL

Reconocimiento de las múltiples dimensiones y categorías susceptibles de generar discriminación. Este enfoque permite reconocer la dimensión de género cruzada por otras dimensiones, como clase social, etnia/raza, edad, situación de discapacidad entre otras que contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.

ENFOQUE DE TERRITORIALIDAD

Reconocimiento de las particularidades locales atendiendo especialmente las relaciones de poder y desigualdad desplegadas en los territorios.

La puesta en escena de esta política es corporativa, por lo tanto, abarca todos sus campus/sedes, como también irradia hacia los entornos donde esté presente institucionalmente, promoviendo la descentralización, la regionalización y la democracia.

ENFOQUE DE TRANSVERSALIDAD

Estrategia articulada de gestión institucional que permite diseñar, implementar, monitorear y evaluar una política de acción y sus respectivos programas asociados con el objetivo de permear la estructura y procesos corporativos con los fines propios de esta política.

ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

Reconocimiento de la necesidad de garantizar las condiciones de bienestar humano y su distribución igualitaria en función del género, garantizando el respeto de los derechos de las mujeres, las niñas y disidencias, en la perspectiva de alcanzar objetivos comunes de justicia, inclusión, protección y conservación ambiental para las generaciones actuales y venideras.

OBJETIVO

Implementar una estrategia institucional que garantice el respeto, protección y promoción de los derechos humanos, especialmente en materia de igualdad de género y no discriminación, entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la Universidad Austral de Chile, en todos sus estamentos y territorios.

EJES ESTRATÉGICOS

1- ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La discriminación y la violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, incluyendo el acoso, afectan los derechos fundamentales como son: el derecho al trato igualitario y a la no discriminación; la libertad; la salvaguarda de la dignidad; el derecho a la integridad física y psíquica; la protección a la intimidad. La erradicación de la violencia de género y discriminación exige la desnaturalización y erradicación de estereotipos histórica e interseccionalmente atribuidos a las personas según su sexo, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, situación de discapacidad, edad, credo, clase social y otras categorías sospechosas de discriminación.

En esta materia, la Universidad Austral de Chile cuenta con una Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria (D.R. N° 076 del 17 de diciembre de 2015). La presente Política viene a profundizar lo ya declarado en dicho instrumento, que permitió articular la orgánica de AVD en nuestra universidad (Reglamento de procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes [D.R. N° 028 22/06/2016] y Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria [D.R. N° 07 28/02/2018]), e iniciativa “Cambiar es Avanzar”.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

1.1.-Sensibilización, promoción y prevención

- Propiciar la reflexión en la comunidad universitaria en torno a la persistencia de la desigualdad de género como fenómeno social, cultural, político e histórico, y la manifestación de dicha desigualdad en prácticas de discriminación y violencia contra mujeres, niñas y disidencias.
- Generar acciones de promoción para una cultura de respeto y de no violencia de género en la comunidad intra y extrauniversitaria.
- Generar acciones de prevención de acoso, violencia y discriminación de género en la comunidad intra y extrauniversitaria.
- Crear una Unidad de prevención de acoso, violencia y discriminación de género, alojada en la Dirección de Género y que genere acciones de prevención y de promoción, para una cultura de respeto en la comunidad intra y extrauniversitaria. Esta Unidad deberá contar con patrimonio propio, para implementar óptimamente las exigencias normativas de la Ley sobre Acoso Sexual en la Universidad (XXX, cuando entre en vigencia, agregamos el número).

1.2.-Atención y acompañamiento

- Garantizar servicios de atención y acompañamiento inclusivos, integrales y oportunos, a mujeres, niñas y disidencias afectadas por situaciones de discriminación

y violencia de género; que sean proporcionados por profesionales con perspectiva de género.

- Articular los servicios de atención y acompañamiento con la red de instituciones y organizaciones externas, asegurando una adecuada derivación en los casos que sea necesario.

1.3.-Investigación y sanción

- Asegurar la realización de un proceso investigativo expedito, transparente e independiente evitando la revictimización ante denuncias de hechos constitutivos de violencia de género.
- Aplicar sanciones proporcionales a la falta cometida y que estén orientadas a la resocialización de la persona responsable de los hechos probados y la no repetición.

1.4.-Reparación

- Garantizar e implementar medidas de reparación adecuadas, integrales, efectivas y oportunas del daño sufrido, dirigidas a restituir a la víctima en sus derechos, dignificarla como ser humano, propiciando que situaciones similares no vuelvan a repetirse. Se entiende como reparación, aquellas medidas orientadas a la contención y resarcimiento de quienes hayan sufrido menoscabo en sus derechos, según las recomendaciones del MINEDUC y de acuerdo a la ley 21.369.

1.5.-Uso de un lenguaje inclusivo y de acceso y diseño universal

- Garantizar que el lenguaje verbal, no verbal y gráfico utilizado en las comunicaciones de la universidad sea inclusivo, de acceso y diseño universal, libre de estereotipos de género, representando equitativamente a todas las personas en los roles públicos y privados.

1.6.-Buen trato

- Garantizar que las relaciones entre las personas intra y extracomunidad universitaria, que se desarrollen tanto de forma presencial como a través de plataformas digitales, se mantengan siempre en un clima de respeto y buen trato, acorde a los principios rectores de la Universidad.

2. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

La transversalización del enfoque de género es una estrategia que busca la igualdad de los géneros a través de la incorporación de este enfoque en el centro del quehacer institucional, integrando esta mirada en todas las actividades desarrolladas por la Universidad en las áreas de gestión, docencia, investigación, innovación, creación artística, y vinculación con el medio.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

2.1 Gestión

- Incorporar el enfoque de género en la elaboración, aplicación y evaluación de la normativa interna para toda la comunidad universitaria en todas sus Sedes y Campus.
- Incorporar la perspectiva de género en el trabajo y toma de decisiones de comisiones, comités, unidades, macrounidades y cuerpos colegiados de la Universidad.
- Identificar sesgos de género existentes en la elaboración y aplicación de la normativa interna de la Universidad Austral de Chile.
- Instaurar una cuenta anual de género que informe de los avances en esta materia en los diferentes territorios de acuerdo a los distintos estamentos
- Elaborar cada tres años el Diagnóstico de Género con el objeto de identificar y analizar las diferencias sistemáticas, así como las necesidades específicas de cada género en la comunidad universitaria.
- Recomendar, implementar y dar seguimiento a medidas dirigidas a eliminar las diferencias sistemáticas identificadas en el diagnóstico de género.
- Implementar y dar seguimiento a medidas que tiendan a eliminar la segregación vertical y horizontal de género en todos los ámbitos del quehacer universitario.

2.2 Docencia

- Incorporar el uso del lenguaje genérico inclusivo, de acceso universal, libre de estereotipos en todos los procesos de enseñanza/aprendizaje.
- Integrar la perspectiva de género en la formulación de todos los programas de estudio tanto de pregrado como de postgrado y en cada una de las instancias educativas de la comunidad universitaria (ALTA UACH, Centro de Educación Continua, Departamento de Vinculación, Acceso y Permanencia Estudiantil; PIES)
- Propiciar la inclusión de referentes académicos (referencias bibliográficas, ejemplos, casos, estadísticas y similares) en condiciones de paridad de género.
- Garantizar la oferta de cursos optativos de formación general sobre temas de género.

2.3 Investigación, innovación y creación artística

- Promover y potenciar la igualdad de género en el desarrollo de la actividad científica, tecnológica y de creación (STEM).
- Identificar brechas y barreras que reproducen desigualdades de género en el desarrollo de la actividad científica, tecnológica y de creación artística.
- Implementar medidas de equidad de género para promover el ingreso, desarrollo y liderazgo de las mujeres y disidencias en carreras científicas, tecnológicas y de creación.
- Incentivar la producción científica, tecnológica y de creación artística de las mujeres y disidencias, así como el reconocimiento de este quehacer.
- Contribuir a la generación y difusión de conocimiento de la problemática de género en el área de la ciencia, la tecnología y de creación artística.
- Incentivar la postulación de mujeres y disidencias a proyectos, becas, beneficios u otros fondos concursables, en las áreas de investigación, innovación y creación artística, propiciando la paridad en la evaluación de las postulaciones.
- Considerar la paridad en becas, beneficios y otras postulaciones, implementando medidas de acción positiva en materia de género al momento de evaluar y asignar puntajes. Se entenderán como medidas de acción positiva, aquellos factores correctivos, medidas compensatorias o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva.

2.4 Vinculación con el Medio

- Integrar la perspectiva de género transversal y explícitamente en todos los ámbitos y modalidades de vinculación con el medio, considerando las preocupaciones y experiencias de toda la comunidad universitaria.
- Promover la participación paritaria en las distintas acciones de vinculación con el medio en los ámbitos de la educación, arte y cultura, salud, desarrollo productivo, medio ambiente, ciencias sociales, biológicas y exactas, temas de interés público e iniciativas sociales, entre otras.
- Incorporar iniciativas específicas con actores públicos, privados y sociales en los diversos territorios regionales, nacional e internacional, en el ámbito de la igualdad de género y promoción de acciones positivas orientadas a eliminar barreras directas e indirectas de discriminación.
- Reconocimiento institucional y académico del quehacer universitario en temas de vinculación con el medio relacionados a temáticas de género.

3. INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO.

La materialización de una política de género implica el desarrollo de acciones que permitan analizar las barreras, brechas e inequidades por razón de género y diversidad. Esta política, debe contar además con reconocimiento institucional y validación de la comunidad universitaria. Se trata de una estrategia integral que permite liderar una línea de trabajo sólida, articulada y medible, mediante la implementación de indicadores estructurales, de proceso y de resultado orientados a la no discriminación y a la instauración de medidas de equiparación, que en conjunto permitan mejorar la calidad de vida de las personas que integran la comunidad universitaria como titulares de derechos.

LÍNEAS DE ACCIÓN

3.1 Paridad de Género

- Propender la paridad de género en el gobierno universitario, en cargos directivos y comisiones de designación y representación.
- Propender a que el 50% o más del personal académico con titularidad, sea ocupado por mujeres y diversidades con un enfoque interseccional.

3.2 Comité de Género y Diversidad

- Resguardar y fortalecer el correcto funcionamiento del Comité de Género y Diversidad, como órgano con representación triestamental, asegurando la representación de los distintos campus y sedes.
- Le corresponderá al Comité de Género y Diversidad en conjunto con la Dirección de Género definir los criterios para la recolección y análisis de la información institucional, que ayuden a la elaboración de los diagnósticos periódicos en materia de género.

3.3 Dirección de Género

- Implementar una Dirección de Género que articule acciones dirigidas a resguardar e impulsar la igualdad de oportunidades, equidad y transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario.

3.4 Evaluación y seguimiento de avances en materia de Género

- Elaborar diagnósticos e informes de la situación de género periódicamente, que sirvan de base para tomar las medidas y generar los ajustes necesarios hacia la igualdad sustantiva.
- Asegurar que toda la información institucional esté segregada por género, con un enfoque interseccional.

3.5 Evaluación y fortalecimiento de las herramientas AVD presentes en la Universidad

- Resguardar por el fortalecimiento y el correcto funcionamiento de las comisiones de Acoso; Violencia y Discriminación (AVD de la Comunidad Universitaria y AVD entre Estudiantes).

4. PARTICIPACIÓN, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTATIVIDAD

La falta de participación real, sustantiva y vinculante, la falta de reconocimiento económico, material y simbólico y la poca o nula representatividad en los puestos de toma de decisión, evidencian la desigualdad de género en la comunidad universitaria, por ende, es fundamental desarrollar estrategias que propendan a remover cualquier obstáculo, ya sea material o simbólico, que impida el acceso, la participación, la movilidad y el logro de las aspiraciones de las y los integrantes de la comunidad universitaria.

LÍNEAS DE ACCIÓN

4.1 Paridad en los puestos de representación y reconocimiento

- Propender hacia la paridad de género en puestos de toma de decisión, comisiones, unidades, macrounidades y cuerpos colegiados ya sean espacios de confianza, de representación o de designación, en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- Propender hacia la paridad de género en la distribución de reconocimientos, premios y asignaciones en todas las áreas y en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- Propender a que el 50% o más del personal académico con titularidad, sea ocupado por mujeres y diversidades con un enfoque interseccional.

4.2 Paridad en la equidad salarial

- Asegurar la equidad salarial entre hombres y mujeres del personal académico y de administración y servicio en todos su escalafones y categorías.

4.3 Corresponsabilidad y conciliación

- Asegurar la consideración de las responsabilidades familiares y del cuidado en los procesos de contratación, evaluación y promoción del personal académico y de administración y servicio en todos su escalafones y categorías.
- Resguardar la conciliación de las tareas domésticas, de cuidado y laboral de estudiantes, personal académico y de administración y servicio en todos su escalafones y categorías.

- Favorecer la corresponsabilidad en las labores de cuidado y crianza.

4.4 Respeto y promoción de los derechos de ocio y recreación

- Resguardar el ejercicio del derecho al ocio y la recreación de estudiantes, personal académico y de administración y servicio en todos su escalafones y categorías.