

POLÍTICA INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Unap
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
DEL ESTADO DE CHILE

degd Dirección de Equidad
de Género y Diversidad



nap

degd

Unap
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
DEL ESTADO DE CHILE

degd

Dirección de Equidad
de Género y Diversidad

POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

Avda. Arturo Prat 2120, Iquique Chile

www.unap.cl

COORDINACIÓN Y EDICIÓN GENERAL:

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Dirección General de Vinculación con el Medio
y Relaciones Internacionales

6	1. PRESENTACIÓN
8	2. ANTECEDENTES
18	3. DEFINICIONES INSTITUCIONALES
20	4. POLÍTICA INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
24	5. EJES DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
30	6. MODELO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS
42	7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Presentación

La Universidad Arturo Prat, como institución pública y estatal, tiene un rol proactivo en los procesos de transformación cultural y social del país. Es por ello que, en concordancia con la normativa nacional e internacional en materia de género, se planteó el desafío de elaborar la Política Integral de Igualdad de Género que dé cuenta de su compromiso con un cambio cultural que asegure espacios libres de violencia, desigualdades y discriminación, que valore la diversidad social, cultural y sexual, contribuyendo precisamente a la igualdad de género y al respeto de todas las formas de expresión de quienes conforman la comunidad universitaria.

La universidad es un espacio en el que se genera conocimiento y, por lo tanto, debe propiciar el diálogo y la reflexión colectiva en torno a temáticas que promuevan transformaciones culturales que permeen sus estructuras, prácticas y formas de relaciones en todo su quehacer. Por este motivo, durante el primer semestre del año 2022 se elabora el presente documento de manera colaborativa a través de la participación triestamental, en la que se incluía la representación del estamento académico, administrativo y estudiantil, además de representantes de unidades claves de la gestión estratégica institucional.

La Política integral de igualdad de género incorpora en su construcción los requerimientos y orientaciones determinadas por la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. De esta manera, la institución reconoce y declara la protección de los derechos fundamentales de todas las personas y su desarrollo, bajo el resguardo de los principios de igualdad de género y la no discriminación como garantía de erradicación de toda práctica de exclusión.

Asimismo, suscribe al principio de transversalidad de género, con el objetivo de avanzar en una transformación estructural de la organización

universitaria, de esta manera, alcanzar la igualdad material y sustantiva, y eliminar las barreras que impiden el ejercicio de los derechos y oportunidades de todas las personas. Igualmente, reconoce la diversidad desde un enfoque interseccional, que considera las desigualdades múltiples que afectan a las personas marcadas por género, etnia, lengua, nacionalidad, raza, edad/generaciones, clase social, sexualidad, discapacidad, neurodivergencia, entre otras.

Es así como la Política Integral de Igualdad de Género se convierte en una herramienta fundamental que marca los desafíos y el compromiso

institucional por superar las brechas, discriminaciones y violencias de género en todos los ámbitos del quehacer universitario, propendiendo al logro efectivo de la igualdad a través de acciones equitativas con enfoque de género en la comunidad universitaria.

Antecedentes

La necesidad de contar con una política institucional de igualdad de género al interior de la Universidad Arturo Prat responde a los llamados nacionales e internacionales para eliminar todo tipo de discriminación y violencia en contra de las mujeres. Como marco de referencia destacan la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)*; y la *Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, 1979)*. Asimismo, la institucionalización de políticas de género en los espacios universitarios requiere dar cuenta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, expresados en la Agenda 2030.

Las universidades están llamadas a tener un papel proactivo en un cambio cultural que transite hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres, a través de la promoción

de espacios libres de violencia, intolerancia y discriminación arbitraria.

En Chile se ha logrado la igualdad de acceso en educación superior, dándose un aumento apreciable de la matrícula femenina en los últimos años. Sin embargo, las trayectorias y los resultados indican que se continúa operando bajo pautas tradicionales sexistas que reproducen la desigualdad. Para el año 2022 la participación de las mujeres, según matrícula en educación superior, alcanza el 53,8%¹, distribuyéndose de manera desigual por áreas de conocimiento, encontrando áreas altamente feminizadas (salud, educación, ciencias sociales) y áreas tradicionalmente masculinizadas (ingenierías, física, matemáticas), lo que tiende a reforzar estereotipos tra-

¹ Ministerio de Educación, (2022).

dicionales sobre ámbitos de desempeño profesional de mujeres y de hombres.

La Universidad Arturo Prat, en los años 90 fue pionera en incorporar las temáticas de género en el área de ciencias sociales al introducir un programa de género como actividad curricular obligatoria en la carrera de sociología, manteniéndose hasta la actualidad. Desde entonces ha habido distintas experiencias, en cuanto a investigación, formación y vinculación; así ha ocurrido en los programas de enfermería, psicología, educación, trabajo social y derecho. Asimismo, hay que resaltar que entre los años 1998 y 2003 se tuvo una experiencia importante a partir del trabajo desarrollado por la Comisión de Estudios de Género Belén de Sárraga, la que realizó, de manera destacada, distintas actividades de investigación y vinculación

con el medio con alta incidencia en la Región al convertirse en un referente destacado en esta temática. Otro hecho a resaltar es que al menos se contabilizan tres programas de diplomados dictados en torno a relaciones de género y políticas públicas entre el 2003 y 2019. Paralelamente, se constata un interés permanente en la incorporación del enfoque de género como lo evidencian los trabajos de grado para licenciatura de los y las estudiantes en ciencias sociales, así como también un importante número de investigadoras han incorporado este enfoque en sus estudios.

La creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad en la Universidad Arturo Prat es una decisión de la autoridad universitaria coherente con los lineamientos de la Ley 21.094 Sobre Universidades Estatales. Dicha

normativa en su artículo N°5 establece, entre otros, la misión de resguardar y garantizar la equidad de género. Otros importantes antecedentes para considerar son los compromisos adoptados en el Consejo de Rectores de Chile² y el acuerdo del Consorcio de Universidades Estatales³, además de responder a las demandas emanadas de la movilización de las estudiantes en mayo de 2018. En sesión ordinaria N° 594, los 27 integrantes del CRUCH se comprometieron a avanzar en la incorporación de políticas institucionales de igualdad de género, contemplando entre otras medidas la creación de una estructura político-administrativa encargada de diseñar, implementar, evaluar y asesorar sobre acciones institucionales coordinadas en

² Sesión Ordinaria N° 594 del CRUCH con fecha 31 de mayo de 2018 sobre políticas de igualdad en las universidades)

³ CUECH; 30 de mayo de 2018

materia de igualdad de género.

A nivel del CRUCH en general y particularmente desde el Consorcio de Universidades Estatales existe el consenso y compromiso de avanzar hacia la institucionalización del enfoque de género y la transversalización como marco estratégico para posibilitar cambios culturales en la organización y prácticas del quehacer universitario. La implementación de acciones que aportan a la igualdad de género hace referencia al reconocimiento explícito de brechas de género en los espacios universitarios, que afectan a toda la comunidad universitaria y rescata que las mujeres que se desempeñan en las instituciones de educación superior presentan una situación desventajosa respecto de los hombres. Esta discriminación se expresa a través de distintos mecanismos como la violencia estructural, cultural y directa e indirecta, lo

que condiciona menores oportunidades de promoción y desarrollo en sus áreas de conocimiento, menor presencia en los órganos de decisión y androcentrismo en las áreas de conocimiento evidenciando una educación sexista. Una universidad respetuosa de los derechos humanos debe reconocer las asimetrías entre hombres y mujeres, posicionarse claramente ante cualquier menoscabo que suponga la vulneración de derechos de las mujeres y de las disidencias sexo-genéricas, y a partir de este reconocimiento, contribuir desde todos los ámbitos de su quehacer a corregir estos desequilibrios, garantizando la plena igualdad de derechos entre los géneros. De esta forma se garantizan los principios de no discriminación y erradicación de la violencia, que contribuyen al cambio cultural a favor de la convivencia social. La experiencia internacional avala esta decisión tanto en América La-

tina como en los países europeos.

La acción de las direcciones de género debe articular tres ejes decisivos (Plataforma Beijing 1998; CEDAW, 1980) la institucionalización de las políticas de igualdad, la transversalización del enfoque de género y las acciones afirmativas en favor de las mujeres y disidencias sexo-genéricas, con el fin de impulsar el cambio cultural efectivo en favor de la igualdad, el pluralismo y la libertad de hombres y mujeres, atendiendo de manera particular las situaciones de violencia que puedan afectar a cualquier integrante de la comunidad universitaria y particularmente a las mujeres y a las identidades de género.

Estas acciones se deben orientar en el tiempo a tres objetivos: realizar propuestas que faciliten la transversalización del enfoque de género en el quehacer univer-

sitario y particularmente en los programas de formación e investigación; prevenir y atender situaciones de discriminación y violencia de género que menoscaben los derechos fundamentales de las personas. Y, en tercer lugar, generar una política institucional que se inserte en el Plan Estratégico para garantizar cambios culturales requeridos para la convivencia y el desarrollo social. La Universidad Arturo Prat, como institución estatal, adhirió a estos compromisos e inició su proceso de establecimiento de políticas de igualdad desde junio de 2018, decretándose la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad en el año 2019.

Por tanto, la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGD) obedece al cumplimiento de dos objetivos básicos: primero, introducir en el Plan Estratégico Institucional la

institucionalización de las políticas de equidad de género de la UNAP, abarcando todos los niveles, estructuras y estamentos de la Universidad, garantizando un espacio libre de discriminación y violencia de género. Segundo, establecer los lineamientos a través de planes, acciones y medidas que permitan la transversalización del enfoque de género en la comunidad universitaria, promoviendo un cambio cultural y la implementación de un sistema de seguimiento y observación.

MAYO FEMINISTA, EL INICIO DE LAS DEMANDAS DEL CAMBIO

Sin duda, el mayo del 2018 impactó en los espacios educativos chilenos, generando un precedente en las decisiones actuales. Primero se levantaron estudiantes en Valdivia y Temuco, posteriormente en San-

tiago y después en todas las regiones del país, en donde las mujeres alzaban la voz ante las injusticias y violencias invisibilizadas, pero estructuralmente enraizadas.

Se pueden identificar tres grandes demandas que se transversalizan a todos los estadios de la sociedad, más allá de las universidades: la erradicación de la violencia de género, una educación no sexista y fin al patriarcado (Muñoz, 2020)⁴.

Esto, sin duda, potenció los procesos de cambio a nivel de la organización política y de las relaciones sociales; por lo mismo, también significó que se levantaran cuestionamientos, asociados a desconocer los procesos de cambio iniciados; al respecto, sabemos que al reconocimiento de nuestras opre-

siones, la dominación masculina, como señala Bourdieu (2000)⁵, se reinventa y se posiciona de maneras irreconocibles. De ahí que se generan cuestionamientos desde sectores tradicionalmente críticos al modelo económico, pero con resistencias en relación con cambios en las relaciones de género y al modo de hacer política propuesto por las mujeres. En ese sentido, en la Universidad Arturo Prat, las movilizaciones se dieron término tras negociaciones plasmadas en el decreto exento N°1250, el cual incluía consideraciones como la mejora del Reglamento de prevención de acoso, violencia y discriminación arbitraria en la comunidad; el protocolo para el reconocimiento del nombre social de estudiantes trans y la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, la que debería

⁴ Muñoz, C. (2021) *De las políticas a la gestión: brechas de implementación y de capacidades estatales para la igualdad de género*. Argentina: Pautassi

⁵ Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

velar por incorporar el enfoque de género en educación, la investigación y dar apoyo y contención a las víctimas de violencia de género.

INFORME DE BRECHAS DE LA
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
CON ENFOQUE DE GÉNERO:
MIRADAS Y REFLEXIONES⁶

Actualmente, al amparo de la Ley 21.094 de Universidades Estatales y de la Ley 21.369 que sanciona el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior, se hace imprescindible disponer de acciones y medidas que den cuenta de las inequidades de género al interior de la Universidad, y que permitan también el esta-

⁶ Santos, A. (2021) *Informe de Brechas de la Universidad Arturo Prat con enfoque de género: Miradas y reflexiones*

blecimiento de mecanismos que aseguren la plena e igualitaria participación de hombres y mujeres.

Como inicio al establecimiento de políticas institucionales en materia de igualdad de género en la Universidad Arturo Prat, se realiza un primer diagnóstico de situación que muestra la posición, percepción, acceso y trayectoria de hombres y mujeres en nuestra universidad.

La realización de un estudio de brechas de género en la Universidad Arturo Prat responde a los aportes y recomendaciones que emanan de los estudios de género, y también se sustenta en las recomendaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, particularmente de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); de la plataforma de Beijing (1998); de

los principios contenidos en la Ley de Universidades del Estado (Ley, 21.094), de los compromisos adquiridos por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) desde 2018; de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (Objetivo 5); sin olvidar las demandas levantadas por los movimientos feministas y en particular por las estudiantes universitarias en los últimos años.

La puesta en marcha de este estudio supuso la participación directa de más de 500 personas que forman parte de la comunidad universitaria. Opiniones, percepciones, experiencias y necesidades han sido registradas, para hombres y mujeres. Esta información fue complementada con datos institucionales desagregados por género, lo que ha permitido mirar al conjunto de la Institución desde el enfoque de género.

Los resultados del estamento académico revelan cómo las posiciones de hombres y mujeres que integran este cuerpo presentan diferencias importantes para tener en cuenta. La universidad se percibe de manera distinta por hombres y por mujeres, para ellos, la universidad entrega las mismas oportunidades; para la mitad de las académicas la universidad es un espacio donde se produce discriminación por razón de género.

El 40% del cuerpo académico está compuesto por mujeres, brecha que aumenta en función de la distribución de las posiciones jerárquicas y de poder de hombres y mujeres. Así, se observan importantes desequilibrios en la composición de los claustros académicos por áreas de conocimiento, por tipo de contrato y por jerarquía académica.

Las posiciones de hombres y mu-

jeres permiten afirmar que, cuanto más se asciende en jerarquía y prestigio, más aumenta la brecha de desigualdad al encontrar una disminuida presencia femenina.

Atender la situación de las relaciones de género en el cuerpo académico de la universidad es un paso importante para avanzar en la igualdad. La desigualdad tiene profundas raíces socioculturales en las que han sido formados hombres y mujeres, con importantes estereotipos sexistas que marcan relaciones, estructuras, posiciones y desarrollo de las personas en función de su género. Estos factores cristalizan sesgos implícitos de género que se reproducen en la vida cotidiana, laboral y personal. Es necesario develar y revertir esta realidad con el fin de construir una comunidad universitaria con igualdad de género.

En el caso del estamento adminis-

trativo, es posible determinar que, en su composición se percibe feminizado. La mayoría de sus integrantes tiene formación técnica y universitaria, con mayor presencia de mujeres en cargos administrativos. Asimismo, se observa que, siendo un espacio donde predominan mujeres con hijas/os, aparece como un ámbito relevante la conciliación de la vida familiar y laboral. Este es un aspecto para considerar dentro de la modernización de políticas institucionales con enfoque de género. Lo anterior, pues surgen condiciones de menoscabo al enfrentar importantes cargas de trabajo no remunerado, ligadas a las invisibilizadas labores de cuidado y administración del hogar.

La violencia experimentada, percibida, y la forma de abordarla, dan cuenta de avances incipientes en las demandas de género que han estado en la palestra de la socie-

dad actual. Las situaciones de hostigamiento siguen manifestándose en el espacio público y privado de las mujeres, pero lejos de ser abordadas de manera efectiva, se mantienen silenciadas y atendidas de manera poco efectiva, propiciando sentimientos de miedo y desconfianza.

El alto grado de acuerdo en este estamento frente a la precepción de la discriminación de género y la necesidad de promover políticas públicas sustentadas en la igualdad, es un importante punto de encuentro que debería reflejar un accionar consistente por parte de la institución. Es fundamental promover una cultura de respeto por los derechos y de inclusión en los distintos ámbitos de desarrollo institucional.

En el estamento estudiantil, las mujeres han superado históricamente en número a los hombres

en la matrícula de pregrado en las universidades. Este importante incremento femenino en el acceso a estudios superiores no se ha traducido en avanzar en la disminución de las brechas de género. Por el contrario, se percibe como aún se reproducen distintas desigualdades en áreas de conocimiento y en las relaciones sociales de la vida universitaria. Ente las distintas brechas se evidencian la segregación en función de la distribución por sexo y por carreras, las trayectorias académicas, el uso del tiempo, la compatibilidad de la vida estudiantil y académica y familiar, la violencia de género y expectativas profesionales.

En términos generales, quienes integran el estamento estudiantil reconocen la discriminación por razones de género en el país, no obstante, ese reconocimiento baja considerablemente cuando se tra-

ta de percibir la desigualdad por razones de género en su entorno universitario. Se percibe como extendida la opinión de que la discriminación de género es externa al ámbito universitario, por lo que cuando se trata de problemáticas importantes como la violencia, ésta tiende a estar muy normalizada.

En el ámbito universitario se producen distintas situaciones de violencia, que, si bien no presenta altos índices, si tienen una significación para tener en cuenta. Los resultados registran una reproducción de la violencia en múltiples espacios, la cual está relacionada con lenguajes sexistas, comentarios y actitudes discriminatorias, abuso de poder, estereotipos de género, prácticas y actitudes sexistas, socializaciones hegemónicas, y una cultura patriarcal que

permea las relaciones, que son elementos que determinan fuertemente el ejercicio de la violencia.

Por lo tanto, para la erradicación de estas desigualdades se hace necesario el compromiso institucional de implementar una política universitaria de igualdad de género sustentada en el principio de erradicación de la violencia de género y no discriminación, que garantice la igualdad de trato y de opciones a todas las personas que integran nuestra universidad.



3. Definiciones Institucionales

3.1 MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos una Universidad Estatal, de carácter regional, que forma profesionales y postgraduados comprometidos con el ámbito social, político y económico, generando conocimiento vinculado al desarrollo territorial sostenible. Promovemos la movilidad social, la integración transfronteriza, la interculturalidad y valores democráticos como la libertad de expresión, la igualdad, el respeto a los derechos humanos y el compromiso con los pueblos originarios.

3.2 VISIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad Arturo Prat es una institución de educación superior regional y estatal que aspira a ser reconocida como un actor relevante y de excelencia al servicio del desarrollo integral del territorio.

3.3 VALORES



Transparencia



Colaboración



Profesionalismo



*Pluralismo
y Respeto*



Equidad



Compromiso

4. Política Integral de Igualdad de Género

La política integral de igualdad de género de la Universidad Arturo Prat es una declaración y compromiso institucional con la igualdad entre los géneros, que concibe a la universidad como un espacio democrático, participativo, pluralista, respetuoso de los derechos humanos y promotor del reconocimiento de los territorios y su diversidad social y cultural.

4.1 OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Institucionalizar y transversalizar el enfoque de género en todas las áreas estratégicas y operativas de la Universidad Arturo Prat para eliminar las brechas,

discriminaciones y violencias de género y lograr la igualdad sustantiva de género en la comunidad universitaria.

4.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

A continuación, se presentan los principios que están a la base de la Política Integral de Igualdad de Género:

1. Principio de la Igualdad de género

La igualdad de género se entiende como la igualdad de derechos y oportunidades independiente del sexo o género de una persona.

La Universidad reconoce que

todas las personas son iguales en derechos, dignidad y oportunidades, independiente de su sexo, género, orientación sexual o identidad de género. A partir de lo anterior, se compromete a la adopción de medidas afirmativas hacia la igualdad sustantiva y a generar espacios equitativos e inclusivos para quienes habitan y hacen uso del espacio universitario, que favorezcan su desarrollo integral y propendan a eliminar las brechas en las relaciones de género.

2. Principio de Transversalidad

La transversalidad de género se entiende como un marco estratégico de transformación progresiva de estructuras sociales y culturales sobre las cuales

se construyen y mantienen las desigualdades de género, para posibilitar cambios organizativos y prácticos del quehacer estratégico.

La Universidad Arturo Prat se compromete a transversalizar el enfoque de género en la organización, gestión interna, docencia de pregrado y posgrado, investigación y vinculación; adoptando mecanismos institucionales que garanticen su incorporación en todo su quehacer institucional.

3. Principio de la no discriminación

La discriminación se entiende como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo/

género que tengan por consecuencia menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas en las esferas política, económica, social, cultural, o civil.

La Universidad Arturo Prat se compromete a que ninguna persona podrá ser excluida de forma arbitraria, por su sexo, filiación, género, etnia, pueblo indígena, idioma, religión o creencias de la víctima (ejercicio de la fe), ideología, opinión política, identidad sexual, identidad de género, expresión de género, posición socioeconómica, situación de discapacidad, enfermedad, participación por estamentos, situación contractual y/o cualquier otra

condición que afecte la calidad de sujetos de derecho, restrinja o perturbe el pleno goce, uso y ejercicio de sus derechos humanos y libertades en la relación de quienes integran la comunidad universitaria.

4. Principio de Erradicación de la violencia de género

La violencia de género se entiende como toda forma de violencia, prácticas de acoso sexual, hostigamiento y discriminación sobre la base de su género, perpetuando la subordinación, asimetría y desvalorización; impactando de manera negativa en la salud mental, física, y en el espacio laboral y educacional de las personas.

A partir de lo anterior, la Uni-

versidad Arturo Prat se compromete a erradicar cualquier conducta que implique el ejercicio de violencia en cualquiera de sus expresiones, sea simbólica, psicológica y/o verbal, física, sexual, o que implique hostigamiento en el espacio público, económica que perturbe y/o afecte la relación de quienes integran la comunidad universitaria, adoptando las medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia ejercida.

5. Principio de la Educación no sexista

El sexismo es una forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida

social. Toda Educación No Sexista busca eliminar toda forma de discriminación y/o sesgos y estereotipos de género. Es una toma de conciencia respecto de cómo se producen y reproducen las desigualdades de género en la educación y después se perpetúan en la sociedad (Mineduc, 2022).

A partir de lo anterior, la Universidad Arturo Prat se compromete a erradicar toda práctica e interacción educativa sexista, discriminatoria, estereotipada, invisibilizadora, con sesgos de género, lenguaje sexista y acciones descalificadoras que reproducen desigualdades. Esto con miras a lograr una educación más equitativa, inclusiva, democrática y respetuosa de los derechos humanos.

6. Principio de la Interseccionalidad

Las relaciones sociales se estructuran en torno a procesos de interseccionalidad, entendidos como las desigualdades múltiples que afectan a las personas marcadas por género, etnia, lengua, nacionalidad, raza, edad/generaciones, clase social, sexualidad, discapacidad, neurodivergencia, entre otras, generando diversos sistemas de exclusión y brechas estructurales legitimadas por esquemas jerárquicos, excluyentes y homogeneizadores.

A partir de lo anterior, la universidad reconoce la existencia de esos procesos sociales de diferenciación y desigualdad que condicionan las trayectorias de

vida, académicas y laborales de las personas y se compromete a incorporar este enfoque interseccional en todo el quehacer institucional.

5. Ejes de la Política Integral de Igualdad de Género

A continuación, se presentan los ejes de la Política de Equidad de Género:

5.1 EJE DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El eje de Institucionalización de la gestión para la igualdad de género tiene como objetivo la instalación y transversalización del enfoque de género en la estructura orgánica y en la gestión estratégica de la Universidad Arturo Prat. Obedece a la construcción de una plataforma operativa hacia una cultura de equidad, respeto y libre de violencia y discriminación, que establezca las bases institucionales para la necesaria transformación del quehacer institucional hacia la igualdad de género.

Este eje está compuesto de seis dimensiones estratégicas:

a. Dimensión estratégica de Igualdad en la gestión estratégica

Esta dimensión estratégica comprende la incorporación del enfoque de género y los principios de igualdad en todos los instrumentos de gestión estratégica, normativas institucionales y de análisis institucional.

b. Dimensión estratégica de Conciliación y corresponsabilidad

Esta dimensión estratégica se orienta a establecer medidas institucionales que favorezcan la conciliación del desempeño laboral y estudiantil que permita la autorrealización y el desarrollo de la vida personal,

familiar y social; asumiendo un enfoque social de los cuidados, a través de la corresponsabilidad entre la institución y madres, padres, tutores, tutoras y personas cuidadoras.

c. Dimensión estratégica de Condiciones laborales para la igualdad

Esta dimensión estratégica propicia avanzar en el desarrollo e implementación de sistemas integrales de calidad de la gestión de personas con enfoque de género, que consideren acceso al trabajo digno y no precario, igualdad en las remuneraciones, salud y seguridad social, mecanismos de acceso y trayectoria laboral.

d. Dimensión estratégica de Participación y representación paritaria

Esta dimensión estratégica propicia la igualdad de género en la participación, colaboración y representación paritaria de las personas en los espacios de toma de decisión, cargos de liderazgo y dirección, respetando su orientación sexual, identidad y expresión de género.

e. Dimensión estratégica de Vinculación con el medio y comunicación con enfoque de género

Esta dimensión estratégica propicia la incorporación del enfoque de género y derechos humanos en la vinculación con el medio, la comunicación, difusión de información y documentos oficiales, con el objetivo de no reproducir estereotipos de género y violencia simbólica, haciendo énfasis en el uso inclusivo y no

sexista del lenguaje.

f. Dimensión estratégica de Infraestructura y seguridad

Esta dimensión estratégica propicia la implementación de una infraestructura incluyente y un campus que acoja la diversidad de las personas que integran la comunidad educativa, poniendo al centro sus derechos, bienestar, salud ocupacional y confort, que fomente la corresponsabilidad en los cuidados del entorno. La infraestructura debe propender a construir espacios seguros, sostenibles y saludables para toda la comunidad universitaria, libres de discriminación y violencia.

5.2 EJE DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

El eje de Formación e investigación con enfoque de género tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género en los procesos académicos de pregrado, postgrado y educación continua, así como en el desarrollo de las actividades de investigación e innovación, impulsando desde la institucionalidad universitaria la promoción de procesos de enseñanza, aprendizaje, prácticas sociales e interacciones cotidianas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos y una cultura libre de violencia, que contribuya a la transformación cultural de la universidad y su impacto en la sociedad.

Este eje está compuesto de dos dimensiones estratégicas:

docencia y procesos formativos; e investigación e innovación.

a. Dimensión estratégica de Docencia y procesos formativos

Esta dimensión estratégica comprende acciones orientadas a la incorporación del enfoque de género en los lineamientos curriculares y en las prácticas pedagógicas de pregrado y postgrado, erradicando prácticas educativas sexistas, asimismo la implementación de programas de capacitación para una docencia con enfoque de género.

b. Dimensión estratégica de Investigación e innovación

Esta dimensión estratégica comprende acciones orientadas a impulsar la producción científica y el emprendimiento con base tecnológica de las

mujeres de la comunidad universitaria, así como favorecer acciones vinculadas a la investigación, innovación y desarrollo con enfoque de género y fomentar la investigación en temáticas de género.

5.3 EJE DE ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El eje de Erradicación de la violencia de género tiene como objetivo erradicar la violencia y discriminación de género en la institución. Está orientado a la implementación de mecanismos que garanticen espacios seguros que resguarden la dignidad e integridad de todas las personas que integran la comunidad universitaria, particularmente a aquellos grupos históricamente excluidos de la sociedad, como son las mujeres y las diversidades sexo-genéricas; a través de procesos de prevención, aten-

ción, investigación, sanción y reparación.

Este eje está compuesto de dos modelos:

a. Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género

Este modelo contiene acciones para prevenir y reducir la incidencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la institución, a través de la transversalización del enfoque de género, la sensibilización y la educación en la comunidad universitaria.

b. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

Este modelo contiene directrices para el abordaje de hechos denunciados relacionados con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la institución.

Para su implementación los conceptos contenidos en estos modelos se definen de la siguiente forma:

b.1 Acoso sexual (Art 2 Ley 21.369)

El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades,

condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

b.2 Violencia de Género

Es aquella conducta o comportamiento que afecta la salud e integridad física, psíquica y sexual de las personas, expresada en distintos planos, tales como, violencia estructural en las desigualdades socioeconómicas e insti-

tucionales; violencia cultural en los mandatos y estereotipos; violencia directa en los actos que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos; y estará dada por todos aquellos comportamientos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la universidad o por personas vinculadas a ella, que ocurran o no en espacios académicos o de investigación, o cualquier otra función relacionada con la institución, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de ésta.

b.3 Discriminación de género

Se entiende por discriminación de género toda distinción que carezca de justificación razonable ejercida contra cualquier persona o grupo, so-

bre la base de su género, sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, perpetuando la subordinación, asimetría y desvalorización de todas aquellas identidades sexo/genéricas que no cumplen con los estereotipos o no se adecúan a la masculinidad hegemónica, afectando su calidad de sujetos de derecho, restrinja o perturbe el pleno goce, uso y ejercicio de sus derechos humanos y libertades en la comunidad universitaria.

6. Modelo de Prevención de la Violencia de género y modelo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

El origen de la violencia de género, como concepto general, es de carácter socio-cultural, considerando factores históricos, económicos, religiosos y culturales, entre otros; que dan origen a causas estructurales desde las cuales derivan causas más próximas a la problemática, evidenciando la complejidad de la violencia de género, basada en un orden social discriminatorio.

Las universidades no están ajenas a la violencia estructural de género y su reproducción. La propia estructura universitaria sostiene condiciones desiguales por acción u omisión en la institucionalidad o comunidad, lo cual propicia la violencia de género directa.

En consecuencia, y atendiendo de manera particular a los principios de No discriminación y de Erradicación de la violencia de género que sustentan esta política, estos modelos ofrecen estrategias integrales y multifocales que permiten

abordar los distintos elementos que componen el tejido interseccional en el cual se ejerce la violencia de género, con la finalidad de planificar y establecer medidas concretas para la erradicación de todas sus manifestaciones (Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas [CRUCH], 2022).

Estos modelos, se basan en el “Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario” ⁷, elaborado por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, cuyo objetivo es colaborar con el abordaje y erradicación de todas las formas de violencia de género en el contexto de la educación superior chilena.

Para prevenir y actuar sobre la vio-

⁷ Comisión de Igualdad de Género CRUCH - Eje de Erradicación de la Violencia de Género (2022). *Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*.

lencia de género, es importante comprender que las diversas manifestaciones de la violencia de género están relacionadas con la construcción simbólica de la diferencia sexual, expresada en una relación jerárquica que coloca a los hombres en posiciones de dominio por sobre las mujeres, expresada en normas y roles que deben ser cumplidos por ambos grupos.

A partir de esto, también es importante considerar que, si bien las mujeres son el polo subordinado y victimizado, no son las únicas que sufren actos violentos relacionados con los sistemas de poder y la representación simbólica de las relaciones de género, ya que las personas de las diversidades sexo-genéricas también son víctimas frecuentes de la violencia y la discriminación de género.

En consecuencia, diversos organismos internacionales han destacado la importancia que existan instancias focalizadas en la fase

preventiva y el abordaje de las causas socioculturales asociadas al ejercicio de la violencia. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará, 1994), recomienda a los Estados que incluyan medidas que permitan modificar los patrones socioculturales respecto de la conducta de hombres y mujeres, para contrarrestar prejuicios y todo tipo de prácticas basadas en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros que legitiman o exacerban la violencia.

La prevención es una intervención estratégica que no solo permite reducir la incidencia de la violencia de género entre los grupos de mayor riesgo, sino que además contribuye a su erradicación en el largo plazo, con la respectiva actuación sobre los determinantes socioculturales que la generan. Esto consiste en identificar los factores de riesgo que la potencian, para tratar de impedir su reproducción,

elevando factores que contribuyen a la protección de grupos con mayor incidencia o riesgo de victimización ⁸(Incháustegui y Olivares, 2011).

De esta manera, la instalación de medidas de prevención que faciliten espacios de continua reflexión permitirá erradicar la producción y reproducción de la violencia de género.

⁸ Olivares, E. and Incháustegui, T. (2011) *Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, México.*

6.1 MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El diseño del presente modelo contempló la realización de un diagnóstico, con el objetivo de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la institución.

6.1.1. OBJETIVO

El propósito de este modelo es prevenir y reducir la incidencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la institución, a través de la transversalización del enfoque de género, la sensibilización y la educación en la comunidad universitaria.

6.1.2 GRUPO OBJETIVO

Comunidad universitaria.

6.1.3 UNIDADES EJECUTORAS

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

6.1.4 COMPONENTES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El presente Modelo contempla tres componentes que dirigen las acciones fundamentales para el logro de los objetivos, los que se mencionan a continuación:



6.1.5 COMPONENTE DE PROMOCIÓN DE AMBIENTES LIBRES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Según el modelo Caleidoscopio (2022), se entiende la promoción de ambientes libres de violencia de género como el conjunto de acciones que tienen por sentido la transformación social hacia una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa, intencionando la instalación de buenas prácticas colectivas.

Su objetivo es promover prácticas institucionales y comunitarias, enfocadas en la equidad e igualdad de género dentro de la comunidad universitaria, que promuevan tratos inclusivos, libres de violencia de género y respetuosos de los derechos humanos.

Línea de Acción de Difusión

El objetivo de esta línea es entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género, sus causas, magnitudes, manifestaciones y consecuencias; así como también, realizar campañas de prevención de distintos tipos que informen sobre temáticas de género.

6.1.6 COMPONENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y ESTRATEGIA COMUNICACIONAL.

Su objetivo principal es prevenir y evitar la ocurrencia de manifestaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, por medio de un conjunto de intervenciones dirigidas a trabajar contenidos teóricos y prácticos, tomando en cuenta factores socioculturales

que sustentan la violencia de género en sus planos estructural, cultural y directo.

Entre las intervenciones indicadas, aparece la implementación de la estrategia comunicacional, para lo cual, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, por sí o con la colaboración de otras direcciones o unidades de la Universidad, elaborarán los instrumentos necesarios para la confección del material de comunicación necesario para la difusión de la política integral, los modelos de prevención y de investigación y sanción y toda materia relevante para el cumplimiento de las disposiciones de la ley N°21.369 y sus modificaciones.

a. Línea de Acción de Sensibilización

El objetivo de esta línea es sensibilizar, concientizar y visibilizar la

violencia de género en todas sus dimensiones, promoviendo actividades que generen conciencia sobre la importancia de transformar esta problemática. Estas acciones corresponden tanto a la entrega de información, como al desarrollo de un proceso de comunicación efectivo en la comunidad universitaria.

Esta línea de acción busca generar un compromiso hacia la transformación sociocultural y actitudinal, y en este sentido, la profundidad con la que se abarquen las temáticas en torno a la violencia de género será mayor que la de difusión de información.

b. Línea de Acción de Capacitación

El objetivo de esta línea es desarrollar procesos de aprendizaje, entregando herramientas teóricas y prácticas a la comunidad

universitaria y a sus unidades estratégicas institucionales para la prevención de la violencia de género. Asimismo, ampliar la oferta curricular formativa en temáticas de género para el estamento estudiantil y formular un programa de inducción por estamento, entre otras capacitaciones.

c. Línea de Acción de Coordinación Inter-intrasectorial

El objetivo de esta línea, desde el ámbito intersectorial, es coordinar y participar en mesas o redes de trabajo, con instituciones público - privadas y/o de organización civil externas a la universidad, con el fin de coordinar acciones conjuntas para la prevención de la violencia de género desde las distintas experticias. De manera paralela, desde el ámbito intrasectorial, esta línea busca generar instancias institucionales para identificar ries-

gos o problemáticas que se puedan presentar en los espacios de convivencia universitaria, así como también se buscará generar mecanismos preventivos enfocados a la realidad de cada facultad y/o unidad.

6.1.7 COMPONENTE DE OBSERVACIÓN Y GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

Su objetivo es generar conocimiento teórico – práctico para la erradicación de la violencia en los contextos universitarios a través de diversos procesos de investigación.

a. Línea de Acción Observación y evaluación

En esta línea de acción se proponen acciones orientadas a conocer el estado de la problemática de violencia de género y evaluar

las acciones implementadas, permitiendo generar estrategias de intervención para la implementación de acciones acordes a las necesidades presentes en la comunidad universitaria, hacer correcciones y mejoras. Esto, a través de estrategias metodológicas de medición y recolección de información con enfoque de género que están directamente relacionadas con el sistema de seguimiento y la evaluación de la presente política.

b. Línea de Acción de Conocimiento experto

El objetivo de esta línea es generar acciones que motiven la generación de conocimiento teórico práctico con enfoque de género, permitiendo obtener información actualizada en las diversas temáticas de género, aportando a la erradicación de la violencia en

contextos universitarios por medio de procesos de investigación. Esta línea está en directa relación con la Dimensión de investigación e innovación con enfoque de género, del Eje de Formación e investigación con enfoque de género.

6.2 MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

El Modelo de atención, investigación, sanción y reparación se inserta en el proceso de elaboración de la Política integral de igualdad de género de la Universidad Arturo Prat, y en concordancia con lo estipulado en la Ley 21.369 contra el de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

6.2.1 OBJETIVO

El propósito de este modelo es establecer una respuesta institucional ante hechos denunciados, en relación con las conductas definidas en la política universitaria mencionada anteriormente. Éste contempla acciones de abordaje de las conductas descritas mediante acciones de protección enfocadas en la persona afectada, para la restitución de derechos fundamentales vulnerados, en el marco de relaciones sociales en el contexto universitario, así como también, en la no repetición de las acciones realizadas por parte de la persona responsable.

6.2.2 GRUPO OBJETIVO

Comunidad universitaria.

6.2.3 UNIDADES EJECUTORAS

Oficina de Investigación Especializada con Enfoque de Género. Encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, en especial, si se trata de hechos que pudiesen constituir acoso sexual, violencia y discriminación de género, la que depende administrativamente de la Unidad Jurídica Institucional y que cuenta con autonomía para desarrollar su labor.

Este Modelo está conformado por las dimensiones de investigación, sanción, protección y reparación, las cuales responden a una perspectiva integral del abordaje posterior a la ocurrencia de hechos relativos a acoso sexual, violencia y discriminación de género mediante la distinción de los siguientes componentes claves:

COMPONENTE 1
Procedimiento

Denuncia, investigación y sanción con enfoque de género en el ámbito universitario. en base a los principios del debido proceso y la revictimización

1

COMPONENTE 2
Experiencia de la víctima

Atención, protección y reparación a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

2

A continuación, se describe la modalidad de implementación de cada línea:

a *Línea de acción de recepción de denuncia ante la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género*

Esta línea establece el procedimiento interno para llevar a cabo un proceso de denuncia en la institución.

b *Línea de acción de Investigación y sanción*

Esta línea tiene como objetivo investigar, en forma objetiva e imparcial, basándose en los principios del debido proceso y presunción de inocencia con enfoque de derechos humanos y excluyendo estereotipos y prejuicios de género que afecten la igualdad ante la ley. Asimismo, sancionar los hechos de acuerdo con los procesos internos de la institución, cuando

se haya llegado a la convicción de la existencia de responsabilidad disciplinaria.

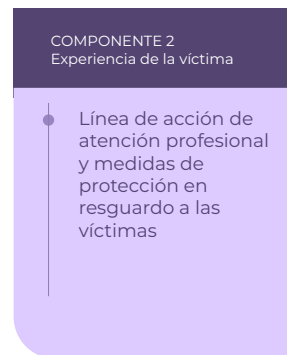
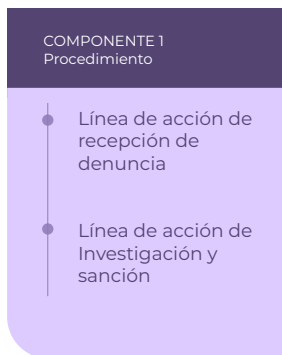
c *Línea de acción de Atención profesional y medidas de protección en resguardo a las víctimas*

Esta línea tiene como objetivo proteger a las personas afectadas, y aquellas involucradas en los hechos de investigación, de nuevas formas de agresión, victimización secundaria y revictimización a través de las medidas de protección administrativas y normativas declaradas por la institución.

En tal sentido, la ley N°21.369 dispone que las instituciones de contarán con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, de acuerdo con las exigencias que la ley establece. Agre-

ga la norma que las instituciones de educación superior deberán implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados. En virtud de ello, se crea la Oficina de Acompañamiento, dependiente de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad para el desarrollo de tales funciones. Además, desde la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, se crearán los instrumentos que establezcan los mecanismos de apoyo para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

Finalmente, el siguiente cuadro resumen visualiza la vinculación entre los componentes y líneas de acción descritas anteriormente.





7. Seguimiento y Evaluación

El rol de los procesos de seguimiento y evaluación en la implementación de las políticas es fundamental, puesto que permite visualizar el estado del funcionamiento de las acciones que se describen en dichas políticas. El seguimiento y la evaluación construyen un monitoreo constante, mediante indicadores de género que evidencian, en primera instancia, si la política logró abarcar sus objetivos, y, por otra parte, considera el comportamiento de quienes protagonizan la política.

El seguimiento y la evaluación de la Política integral de igualdad de género se realizarán en dos niveles:

- a** *A nivel estratégico → Seguimiento y evaluación de las acciones estratégicas que involucran cambios, metas y líneas estratégicas a través de la gestión institucional.*
- b** *A nivel operativo → Seguimiento y evaluación del plan operativo anual de las áreas consideradas en la presente política.*

Las acciones de seguimiento y evaluación deben estar articuladas entre las unidades encargadas de su implementación, las que deben ser aplicadas por personal técnico que tenga conocimientos en estudios de género y deben estar orientadas a la mejora del proceso.

unap
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
DEL ESTADO DE CHILE

degd

Dirección de Equidad
de Género y Diversidad