



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
SECRETARÍA GENERAL
DECRETACIÓN

**Aprueba Política de Igualdad y Equidad de Género
de la Universidad de La Frontera**

TEMUCO, 14 de septiembre de 2022

RESOLUCION EXENTA 2340/2022

VISTO:

- Ley N°21.094, Ley sobre Universidades del Estado.
- DFL N°17 de 1981 del MINEDUC que crea la Universidad de La Frontera.
- DFL N°156 de 1981 del MINEDUC que aprueba Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- D.S. en trámite del nombramiento del Sr. Rector del año 2022.
- D.U. N°314 de 2010 que aprueba nombramiento de Secretario General de la Universidad de La Frontera, y

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 5 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales reconoce a la equidad de género como uno de los principios que guían el quehacer de las Universidades del Estado y que, por tanto, fundamentan el cumplimiento de su misión y funciones, siendo la Universidad de La Frontera una institución de Educación Superior socialmente responsable e inspirada en el pleno respeto de los derechos y garantías fundamentales de las personas, en compromiso con la igualdad y equidad de género, en miras al pleno desarrollo de mujeres, hombres y personas de otras identidades de género.

2. Que, en el marco de los acuerdos y compromisos suscritos con las organizaciones triestamentales de mujeres, así como con el Ministerio de Educación, se estableció la necesidad de que la Universidad contara con una Política de Igualdad y Equidad de Género orientada a promover una cultura de respeto por los derechos de las personas, disminuir las desigualdades que afectan especialmente a las mujeres, diversidades, disidencias sexuales y de género, además de prevenir y sensibilizar sobre esta materia.

3. Que, por Resolución Exenta N°2673 de fecha 01 de octubre de 2019, se aprobaron Compromisos de las Universidades del Estado en Materia de Equidad Género, señalando entre los mismos, el avanzar hacia una política de igualdad de género dirigida a transversalizar el enfoque de igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario; el establecimiento de unidades o direcciones de género encargadas de proponer, coordinar y hacer seguimiento de las políticas y acciones antidiscriminatorias; el establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria; reconocer el nombre social de personas trans de la comunidad universitaria en sus gestiones y documentos universitarios; implementar una política de corresponsabilidad social asociada a los roles familiares y el desarrollo de la carrera de las mujeres e incentivar un rol más relevante en los hombres y en las instituciones públicas sobre la función de cuidado de personas, entre otros compromisos. Asimismo, la resolución precitada reconoce las iniciativas de las Universidades en la creación de unidades o direcciones de género y la creación de protocolos de actuación frente al acoso sexual y la violencia de género de forma previa a su suscripción.

4. Que, en mérito de lo anterior, la Universidad de La Frontera, por Resolución Exenta N°0813 de fecha 03 de abril de 2019, aprobó la creación de la Dirección de Equidad de Género y aprobó su reglamento orgánico, disponiendo en su artículo 1 que esta Dirección tiene por objeto “[...] proponer y gestionar la aplicación, implementación, seguimiento y mejora continua del enfoque de género en la Universidad, en coherencia con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y de conformidad a las políticas y protocolos vigentes para prevenir la violencia, erradicar la discriminación arbitraria y avanzar en la promoción de buenas prácticas para alcanzar la equidad de género en todas las áreas del quehacer universitario”. En el mismo sentido y a efectos de la especialización de la Dirección, se crean como unidades bajo su dependencia: la Coordinación de Acogida y



Seguimiento de Casos y la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género. A su vez, la Dirección cuenta con un Consejo Asesor de Equidad de Género, conformado por integrantes de todos los estamentos la comunidad universitaria.

5. Que, en lo que respecta a la regularización normativa en esta materia, por Resolución Exenta N°1141 de fecha 07 de mayo de 2019 se aprobó Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria, el cual fue modificado por Resolución Exenta N°0727 de fecha 29 de abril de 2021.

6. Que, en concordancia con lo dispuesto en el acto administrativo que crea la Dirección de Equidad de Género, por Resolución Exenta N°1109 de fecha 06 de julio de 2021, se designaron integrantes del primer Consejo Asesor de la Dirección de Equidad e Género y se aprobó reglamento para su funcionamiento, indicando entre sus funciones “Velar por la correcta aplicación del Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria y de la Política de Equidad de Género de la Universidad de La Frontera e informar y dar cuenta de situaciones irregulares contempladas dentro de dichos instrumentos”.

7. Que, por Resolución Exenta N°0719 de fecha 28 de abril de 2021, se creó la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios, teniendo por objeto el “[...] asesorar y tramitar todos los procesos administrativos disciplinarios que se instruyan en la Universidad”, constituyéndose como unidad especializada independiente de la Dirección de Equidad de Género a cargo del procedimiento de investigación y sanción en la orgánica universitaria, con especial atención en los procedimientos asociados a materia de género, en correspondencia con lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, que dispone que las Instituciones de Educación Superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también 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. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

8. Que, por Resolución Exenta N°1073 de fecha 27 de abril de 2022, se aprobó procedimiento de uso de nombre social para personas trans de la Universidad de La Frontera, lo cual viene a otorgar cumplimiento a los compromisos suscritos por la Universidad señalados en el considerando 3° de la presente resolución y en concordancia con lo dispuesto en la Ley N°21.120 que Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género y en la Ley N°21.369 antes referida.

9. Que, la entrada en vigencia de la Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, dispone que las Instituciones de Educación Superior deberán promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

10. Que, el artículo 3 de la ley precitada, indica que “Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”, lo cual la Universidad de La Frontera venía elaborando mediante comisiones triestamentales y procesos públicos y participativos con los distintos estamentos de la comunidad universitaria, como consta en



Resolución Exenta N°1400 de fecha 12 de agosto de 2021, que designó integrantes de la Comisión de elaboración de la propuesta de Política de Género de la Universidad de La Frontera y, asimismo, mediante la creación de unidades especializadas y la elaboración de procedimientos sobre esta materia que se indican en los considerandos 3° al 7° del presente acto administrativo.

11. Que, para tales efectos, la Universidad encomendó a la Dirección de Equidad de Género el proceso de elaboración y diseño de una propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género, en el marco de su funciones, atendido el artículo 2 letra a) de la Resolución Exenta N°0813 de 2019 que comprende como tal, el "Proponer a las autoridades y organismos correspondientes, políticas, planes, normativas y medidas orientadas al fortalecimiento de la institucionalidad para alcanzar la equidad de género en la Universidad de La Frontera".

12. Que, se dispuso de un proceso general para la elaboración e implementación de la propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género, conformado por una etapa de diseño y elaboración; etapa de difusión y posicionamiento; y etapa de implementación, seguimiento y evaluación, correspondiendo el presente acto administrativo a la primera de ellas. En este sentido, la etapa de diseño y elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género se conforma de una etapa de diagnóstico; una etapa de elaboración; y, una etapa de validación, las cuales fueron previas a su presentación a los cuerpos colegiados de la Universidad.

13. Que, la etapa de diagnóstico comprendió un estudio el cual fue presentado al Comité Ético Científico de la Universidad con fecha 08 de noviembre de 2019, quien evacuó con fecha 08 de enero de 2020 el Acta de Evaluación N°001_20 del Protocolo de Investigación, el que permitió desarrollarlo con los estándares éticos y metodológicos. El diseño metodológico fue de carácter mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo. Los resultados del Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género fueron dados a conocer públicamente el 22 de diciembre de 2020 y se encuentran disponibles desde esa fecha en el sitio web de la Universidad.

14. Que, la etapa de elaboración se desarrolló mediante una propuesta llevada a cabo por el equipo profesional de la Dirección de Equidad de Género en atención a los resultados otorgados en la etapa de diagnóstico. Tal propuesta fue presentada a una Comisión Técnica Asesora, coordinada por la Directora de Equidad de Género, y en la cual participaron la Dra. Antonia Santos Pérez, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH; Mg. Natalia Caniguan Velarde, Directora del Instituto de Estudios Indígenas e Interculturales y la abogada Ruth Aedo San Martín, abogada de la Dirección Jurídica de la Universidad. Dicha comisión entregó orientaciones para desarrollar el proceso deliberativo de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad.

15. Asimismo, la Dirección de Equidad de Género convocó a estructuras y organizaciones de los estamentos de la comunidad universitaria, de distintas Facultades, Campus e Institutos y Organizaciones reconocidas por la Universidad para conformar la Comisión Deliberativa Triestamental, sumándose a este trabajo deliberativo, el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género.

16. La Comisión fue constituida con fecha 30 de marzo del 2021 en sesión pública, virtual y abierta. Luego de ello, las 36 personas participantes de la Comisión se organizaron en siete subcomisiones: Institucionalización de la perspectiva de género en la gestión universitaria; Participación, liderazgo y gobierno universitario con perspectiva de género; Condiciones laborales y académicas con perspectiva de género; Universidad libre de discriminaciones y violencias de género; Género, pueblos originarios e interculturalidad; Transversalidad de género en procesos de formación, docencia e investigación; Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica y laboral.



17. Cabe señalar que el proceso puso énfasis en el trabajo deliberativo, participativo, público y triestamental, siendo todas las instancias convocadas y coordinadas por el equipo profesional de la Dirección de Equidad de Género. La Comisión y las subcomisiones programaron audiencias con instancias institucionales y especialistas en temas jurídicos, de género e institucionales para complementar la información recogida en el diagnóstico. Luego se abocó a elaborar la contextualización sociopolítica del Preámbulo, así como los Principios, Lineamientos Estratégicos, Difusión e Implementación de la propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género. Cabe señalar que al realizarse una votación en la Comisión respecto de los 11 principios que debía contener la Política, los rangos de aprobación fluctuaron entre un 96% y un 100%; en tanto en las directrices, dichos rangos oscilaron entre un 76,9% y un 92,6%.

18. Que, la etapa de validación, las personas integrantes de la Comisión Deliberativa contaron con los tiempos y facilidades para poder socializar con sus bases cada una de las propuestas de contenido.

19. Luego de contar con las respectivas observaciones y ajustes, la Dirección de Equidad de Género y la Comisión Deliberativa invitaron a la comunidad universitaria a una sesión abierta, participativa y triestamental para recibir observaciones, sugerencias y propuestas. En la sesión realizada con fecha 29 de septiembre del 2021 participaron 108 personas, correspondiendo éstas a 80 mujeres y 28 hombres de diferentes estamentos de la Universidad. Quienes participaron de la sesión relevaron la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad para la comunidad local, regional y nacional, valorando que su elaboración fue considerando a los tres estamentos en instancias participativas, además de destacar la incorporación de los ámbitos intercultural e interseccional en sus principios y lineamientos estratégicos. Así también se destacó que la Política de Igualdad y Equidad de Género acogiera las demandas de igualdad y equidad de género de la comunidad universitaria, además de alinearse con los requerimientos normativos nacionales e internacionales.

20. Que, en consecuencia, el presente instrumento tiene por objeto responder, en el espacio universitario, a la desigualdad entre hombres, mujeres y otras identidades de género por causa de diferentes fenómenos sociopolíticos y culturales, a fin de establecer mecanismos de equidad que permitan superar esta brecha en el plano institucional.

21. El acuerdo de la H. Junta Directiva en sesión extraordinaria N° 226 del 13 de septiembre de 2022, previo informe favorable del Consejo Académico en sesión extraordinario N°282 de fecha 15 de diciembre de 2021, en orden de aprobar la Política de Igualdad y Equidad de Género.

22. Que, la Dirección Jurídica de la universidad de La Frontera, otorgó visto bueno a la presente política.

RESUELVO:

APRUEBASE la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, cuyo contenido es el siguiente:

TITULO I. DEL OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Establecer orientaciones estratégicas y directrices que permitan alcanzar una cultura de igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la gestión y actividad universitaria, con el fin de construir una universidad libre de exclusiones, discriminaciones, violencias y brechas de género, en el marco del respeto de los derechos fundamentales de las personas que integran la Universidad de La Frontera, con independencia de su estamento y calidad contractual y dar cumplimiento a lo requerido por el artículo 3 de la Ley 21.369 en cuanto a que la Universidad deberá contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.



En función de lo establecido, la Universidad se compromete a:

1. Incorporar de manera transversal los principios de igualdad y equidad de género en las prácticas y estructuras institucionales que organizan la vida universitaria.
2. Desarrollar investigación, docencia de pregrado y postgrado, vinculación con el medio y transferencia de conocimiento incorporando la perspectiva de género y/o criterios de género.
3. Incorporar en la orgánica institucional la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, laboral, estudiantil y académica, determinación que no podrá afectar el respeto de los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad universitaria, especialmente su derecho a la intimidad, la vida privada y la honra.
4. Incorporar los criterios de género en las condiciones académicas y laborales de acceso, permanencia y egreso de la Universidad.
5. Impulsar la representación de género equilibrada en las estructuras académicas y administrativas y en los órganos unipersonales y colegiados de toma de decisiones de la Universidad.
6. Desarrollar una perspectiva intercultural de género en la Universidad, con especial consideración al Pueblo Mapuche.
7. Prevenir, erradicar y sancionar las distintas formas de violencia y discriminación de género en la Universidad, dentro de las cuales se considera el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
8. Desarrollar acciones de capacitación a los integrantes de la comunidad universitaria sobre cuestiones de género y sobre las repercusiones de las conductas con sesgo de género.

TITULO II. DEFINICIONES DE PRINCIPIOS Y ENFOQUES

1-Derechos humanos: Enfoque que plantea que todas las personas tienen derecho a gozar plenamente de sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, especialmente aquellas que han sido objeto de mayor marginación, exclusión y discriminación, tales como las mujeres en su más amplia diversidad e integrantes de las disidencias y diversidades sexuales.

2.- Igualdad de género: Es el goce y ejercicio efectivo, igualitario y sustantivo de las libertades fundamentales de las personas, indistintamente de su sexo, género, identidad y expresión de género y orientación sexoafectiva, con pertinencia cultural y respeto a credos, cosmovisiones y posturas ideológicas, sin imposición de intereses particulares, garantizando y resguardando las condiciones para el acceso y el desarrollo integral de la vida universitaria, de personas y sus diversidades, mujeres y del ser mujeres mapuche.

3.- Equidad de género: Es la actuación con justicia en la distribución de los medios que aseguren institucionalmente la igualdad de oportunidades y de resultados en el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, hombres y otras identidades y expresiones de género. Ello implica la valoración de las capacidades, reconociendo diferencias y/o desigualdades en las condiciones de acceso y desarrollo.

4.-Transversalidad de género: Enfoque que instaura la perspectiva de género en distintos niveles, dimensiones, áreas, prácticas y quehaceres de la vida de quienes integran la comunidad universitaria, por medio de directrices y estrategias que fomenten transversalmente una cultura de respeto a los derechos de igualdad y equidad de género, buen trato, valoración, inclusión, justicia social y pluralismo cultural, entre otros.

5.- Reconocimiento de las identidades de género, orientaciones sexoafectivas y expresiones de género: Es el reconocimiento y respeto de las diversas orientaciones sexoafectivas y de género, fomentando la dignidad, integración, validación y legitimación social e institucional de todas y cada una de las personas de la comunidad universitaria, en todas las relaciones laborales, académicas y estudiantiles.

6.- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica y laboral : Es reconocer la existencia de responsabilidades y actividades personales, familiares, domésticas y socioculturales coexistentes con la actividad laboral, académica y estudiantil, y la necesidad de desarrollarlas sin estereotipos de género, equiparando el uso del tiempo para lograr una distribución más equitativa de las actividades entre las personas. Con todo, una



organización del trabajo que promueva y apoye la conciliación de las actividades señaladas precedentemente con las tareas universitarias, a fin de promover una óptima calidad de vida.

7.- Participación equilibrada y protegida con perspectiva de género : Es la promoción de la participación equilibrada, informada, protegida y sin estereotipos de género, de todas las personas en todos los ámbitos de la Universidad, posiciones de poder y toma de decisiones, promoviendo el respeto y apertura de los espacios de liderazgo y participación política a las mujeres en su más amplia diversidad, en particular, las mujeres mapuche, disidencias y diversidades sexuales en los estamentos que integran la comunidad universitaria.

8.- No discriminación y no violencia de género : Es la comprensión de que todas las personas de la comunidad universitaria son iguales en dignidad y derechos, lo que implica estudiar, trabajar y desarrollarse en espacios libres de violencias y discriminaciones de género. Ello puede intersectarse además con pertenencia a pueblos originarios, nacionalidad, estado civil, edad, situación familiar, particularidades o eventos del ciclo vital, situación de discapacidad, cosmovisión, concepciones políticas, credos espirituales y religiosos, apariencia personal, y cualquier otra característica o condición individual o colectiva.

9.- Interculturalidad : Enfoque que reconoce y respeta, en su sentido más amplio, las diversas culturas, especialmente la del Pueblo Mapuche, atendida su interacción con la Universidad y el territorio. Lo anterior, implica la legitimación de las diferentes formas y manifestaciones de ser mujer, hombre y otras identidades de género de cada cultura, a partir de las vivencias e historias desarrolladas al interior de los colectivos culturales, sin estereotipos, con el fin de eliminar las asimetrías de poder y discriminación interseccional.

10.- Inclusión : Enfoque que reconoce y considera igualmente a las personas en la incorporación y desarrollo laboral, académico y estudiantil, así como su inserción y sentido de pertenencia en la comunidad universitaria, sin distinción de sexo, género, discapacidad, edad, pertenencia a pueblos originarios, culturas, cosmovisiones y credos, posición económica y política u otra condición, en un proceso permanente de identificación y minimización de las barreras para el aprendizaje y la participación, respetando las diversidades y el valor y dignidad de la persona humana.

TÍTULO III. DE LOS PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Los principios de la presente Política de Igualdad y Equidad de Género son los siguientes: igualdad de género; equidad de género; transversalidad de género; reconocimiento de las identidades de género, orientaciones sexoafectivas y expresiones de género; corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica, estudiantil, laboral y de otros ámbitos de la vida de las personas; participación equilibrada y protegida con perspectiva de género; no discriminación y violencia de género. Todos ellos regidos bajo los enfoques de derechos humanos, interculturalidad e inclusión.

TÍTULO IV. DE LAS DIRECTRICES Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

1.- INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA

La Universidad de La Frontera resguarda, en los términos declarados en este instrumento, la perspectiva de género como criterio de calidad en el desarrollo y funcionamiento institucional, considerando fundamental para estos efectos, la incorporación de este criterio en la gestión universitaria, normas internas, actividades de capacitación y formación y en toda instancia académica o administrativa que se desarrolle en el ámbito universitario.

Para la toma de decisiones institucionales pertinentes en las áreas de gestión y académicas referidas en el párrafo precedente, se requerirá de la información científica actualizada, valoración de experiencias nacionales e internacionales, entre otras, así como también de la generación de alianzas formales internas y externas, que tributen al diseño de implementación de todas las políticas y planes institucionales con perspectiva de género.



En coherencia con la necesidad de instalar progresivamente esta perspectiva en las actividades formativas, se generarán instancias que permitan la revisión y reformulación de procesos e instrumentos, de considerarse necesario y pertinente. Además, se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.

En este marco, se valorará y visibilizará la investigación con perspectiva de género que desarrollan las distintas personas y unidades en la Universidad, lo cual implica impulsar estudios de género, líneas de investigación con perspectiva de género y estimular la investigación que realizan mujeres y personas de otras identidades y expresiones de género.

Reconociendo que la vinculación con el medio es fundamental, tanto para la comunidad universitaria como para el territorio, se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en todas las instancias necesarias y pertinentes. A su vez, se promoverá el reconocimiento y valoración de la diversidad de personas, expresiones socioculturales de género, movimientos, agrupaciones, comunidades y organizaciones sociales del territorio, entre otras.

2.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, ACADÉMICA, ESTUDIANTIL Y LABORAL

La Universidad valora las actividades asociadas a la crianza y cuidado de personas, entendiendo que ellas son fundamentales para la vida en sociedad y, en lo particular, para el pleno desarrollo físico, psicológico y emocional de funcionarias/os y estudiantes.

Por ello, se fomentará la corresponsabilidad sin estereotipos de género en los diversos ámbitos de la vida de los integrantes de la comunidad universitaria, incentivando a todas las personas su desarrollo pleno en los espacios personales, familiares y laborales. Ello implica considerar las etapas del ciclo vital, situación de discapacidad, pertenencia a pueblos originarios y otras culturas, así como otras condiciones de similar naturaleza.

Atendido lo anterior, se fomentará la sana convivencia de toda la comunidad universitaria, sin exclusión de género u otra índole, a través de la implementación de espacios e infraestructura adecuada, a objeto de propender al reconocimiento simbólico y efectivo con perspectiva de género en los espacios institucionales.

3.- CONDICIONES LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Universidad incorporará la dimensión de género en los perfiles de cargo, procesos de reclutamiento y selección de personal en concursos administrativos y académicos, entre otros, a fin de cautelar la igualdad de oportunidades y condiciones.

Se implementarán medidas de acción afirmativa para aquellos cargos y programas de estudio donde haya predominio de un género sobre otro, con el fin de avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres, hombres y diversidades de género en diferentes instancias institucionales.

Se impulsará un desarrollo laboral con perspectiva de género, que incluya la sensibilización y capacitación en las diferentes etapas de la vida laboral, con énfasis en el reconocimiento y valoración de la diversidad y el buen trato entre las personas, así como en la promoción de la igualdad de oportunidades y resultados.

Se incorporará, de manera transversal, la perspectiva de género en la carrera funcionaria y jerarquización académica.

Se impulsará la formación y especialización en perspectiva de género para liderazgos académicos, docentes, profesionales y administrativos.

Se implementarán estrategias de preparación con perspectiva de género para el egreso laboral, académico y administrativo, ya sea por jubilación, procesos del ciclo vital o desvinculación temporal o definitiva, que incluyan acciones de asistencia, apoyo y orientación para el término de la actividad universitaria y, según sea el caso, su reinserción o revinculación con la Universidad, lo cual incluye medidas y mecanismos de apoyo para quienes se encuentran en periodo pre y postnatal.



Asimismo, se desarrollarán estrategias de apoyo para la inserción laboral y vinculación con la Universidad, para estudiantes que hayan finalizado sus programas de estudio, todos ellos con perspectiva de género.

4.- PARTICIPACIÓN, LIDERAZGO Y GOBIERNO UNIVERSITARIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Universidad reconoce la participación y liderazgo de las personas que integran la comunidad universitaria, fomentando la participación equilibrada, paritaria, informada, transparente, protegida y en igualdad de condiciones, en todos los cargos de autoridad, representación oficial y de cuerpos colegiados, equipos, comisiones y comités de trabajo, entre otros, sin discriminación por identidad de género, expresión de género y/o orientación sexoafectiva.

Se promoverá el ejercicio real y democrático de la participación triestamental, cuando corresponda, con perspectiva de género, protegiendo la autonomía y libertad de expresión, sin generar ello riesgo o desmedro de la situación laboral funcionaria o estudiantil.

En concordancia con lo anterior, se garantizará el respeto y protección de los tiempos establecidos institucionalmente para las actividades universitarias, teniendo en cuenta las condiciones personales, de salud y familiares. Considerando, a su vez, las circunstancias o situaciones particulares asociadas al ciclo vital de las personas, las cuales deben ser conciliadas con las actividades de participación en instancias de tomade decisiones.

La participación en instancias relativas a procesos institucionales será valorada en la trayectoria o carrera laboral y estudiantil, por medio de reconocimientos simbólicos, económicos y materiales, cuando corresponda.

5.- GÉNERO, PUEBLOS ORIGINARIOS E INTERCULTURALIDAD

La Universidad reconoce que el respeto y legitimación de las formas culturales y manifestaciones de ser mujer, hombre y otras identidades de género, implica transversalizar una perspectiva intercultural de género en la cultura organizacional, tanto en sus estructuras como estamentos.

Para estos efectos, se promoverá una perspectiva intercultural de género en los procesos formativos, que permita el fortalecimiento de saberes, conocimientos y prácticas culturales. Estos procesos fomentarán el diálogo respetuoso con liderazgos, representantes y autoridades tradicionales del Pueblo Mapuche y de otros pueblos originarios y culturas.

Se promoverá, a su vez, la investigación de carácter intercultural sobre género, reconociendo y respetando las culturas originarias, cuando las personas, conocimientos y saberes sean destinatarios de estos procesos.

La Universidad generará instancias de sensibilización, inducción, capacitación y formación que permitan visibilizar y erradicar las desigualdades y discriminaciones interseccionales que viven y han vivido las mujeres mapuche, personas de otras identidades culturales de género y nacionalidades, desarrollando competencias interculturales de género.

Asimismo, se promoverá y fortalecerá la representatividad con perspectiva intercultural de género en los espacios de participación y liderazgo político, social y cultural, entre otros, dentro de la comunidad universitaria, en todos los niveles, incluyendo ámbitos de mayor jerarquía de decisión institucional.

Se incorporarán instancias triestamentales de diálogo intercultural permanentes sobre temáticas de género que aborden la diversidad de perspectivas y experiencias estudiantiles, administrativas y académicas al interior de la Universidad, con el fin de difundir los conocimientos, saberes y prácticas culturales, enfatizando aquellas llevadas a cabo por mujeres mapuche y de otros pueblos originarios, nacionalidades y culturas.



6.- UNIVERSIDAD LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIAS DE GÉNERO

La Universidad comprende que la prevención y la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, dentro de las cuales se comprenden el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, son fundamentales para el desarrollo pleno y sana convivencia de todas las personas y comunidades.

Es por ello que, entendiendo el valor que tienen los procesos formativos y educativos, se desarrollarán instancias y estrategias permanentes que permitan prevenir, abordar y erradicar las diferentes formas de discriminación y violencia de género, entregando además las condiciones que permitan a la comunidad universitaria participar de instancias que promuevan el buen trato, la valoración y reconocimiento de las diversidades culturales y de género.

La prevención, acogida, acompañamiento, reeducación, actuación y sanción serán abordadas desde modelos y protocolos contruidos y evaluados participativa y triestamentalmente.

Se promoverán estrategias para el bienestar y protección de las personas y comunidades universitarias que hayan vivenciado situaciones de discriminación y/o violencias de género, a través de un modelo de reparación.

Se desarrollarán ambientes físicos seguros y protectores, con el fin de erradicar los prejuicios, discriminaciones, agresiones y violencias de género, en todos los espacios de encuentro y convivencia universitaria.

Se promoverá el reconocimiento y visibilización de las desigualdades, discriminaciones, desventajas y exclusiones que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales, como el género, la cultura, clase social, entre otros, que afecta el crecimiento y desarrollo de las personas, favoreciendo la participación y empoderamiento en la comunidad universitaria de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

Atendido lo mandado en el artículo 3 de la ley 21.369, se determina que el modelo de prevención y el modelo de sanción de las conductas contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se contendrán en actos administrativos que aborden dicha temática en el contexto de la normativa que al efecto determine la Universidad.

Esta normativa contendrá acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto.

Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

TÍTULO V. DE LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERMANENTE DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO Y DE SUS ACTORES.

Una vez aprobada la Política de Igualdad y Equidad de Género, ésta se materializará en un **PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**, el cual se construirá teniendo como base los principios y lineamientos contenidos en esta Política. Este instrumento establecerá responsables, plazos y recursos para su implementación e impacto en los ámbitos de gestión institucional, docencia de pregrado y postgrado, investigación y vinculación con el medio.

Asimismo, las diferentes unidades de la Universidad implementarán sus Planes de Acción en concordancia con la Política y el Plan de Igualdad y Equidad de Género.

En todos estos procesos, **EL ROL DE LOS/AS DIRECTIVOS/AS, JEFATURAS Y PERSONAS RESPONSABLES DE EQUIPOS** en la Universidad, será velar por el cumplimiento de las diferentes etapas señaladas en esta Política y en su Plan, impulsando el compromiso de las personas que conforman la comunidad universitaria para alcanzar los objetivos y metas de la institución y sostenerlas en el tiempo.

TÍTULO VI. UNIDAD RESPONSABLE.

LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO coordinará el diseño y puesta en marcha del Plan de Igualdad y Equidad de Género.



Será responsabilidad de esta **DIRECCIÓN**, generar y coordinar instancias participativas y de revisión de reglamentos y procedimientos con las diferentes estructuras y/o unidades académicas y administrativas pertinentes.

Así también, esta Dirección generará y coordinará acciones que, a partir de la evidencia entregada por el Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género y otras fuentes de información oficiales, permitan desarrollar propuestas validadas por las autoridades responsables de las distintas unidades. Estas propuestas permitirán generar normas e instrumentos que hagan efectiva la implementación de la Política y del Plan.

La implementación de la Política será evaluada mediante procedimientos públicos y participativos cada cinco años, contando este periodo a partir de la creación e implementación del Plan de Igualdad y Equidad de Género, lo que será puesto en conocimiento del órgano colegiado superior de la Universidad. Asimismo, se establecerá un procedimiento de seguimiento e hitos anuales de monitoreo de ambos instrumentos, con participación triestamental representada por el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género. Si durante algunos de los hitos anuales de monitoreo se observa incumplimiento sustantivo del Plan de Igualdad y Equidad de Género, el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género, podrá solicitar reducir el periodo de evaluación a tres años, mediante solicitud fundada dirigida al Rector o Rectora.

TITULO VII. DE LA SOCIALIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y POSICIONAMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

La Universidad de La Frontera, a través de la Dirección de Equidad de Género, en coordinación con la Dirección de Comunicaciones, desarrollará una estrategia comunicacional destinada a difundir, socializar y posicionar la Política de Igualdad y Equidad de Género en toda la comunidad universitaria.

Con la colaboración de las direcciones, jefaturas, personas responsables de equipos y la comunidad universitaria en general, se realizarán acciones permanentes de difusión, socialización y comunicación que permitan el adecuado conocimiento de esta Política y el compromiso por parte de todas las personas que tengan un vínculo estudiantil y funcionario con la Universidad.

TÍTULO VIII. MARCO NORMATIVO:

La Universidad de La Frontera enmarca su Política de Igualdad y Equidad de Género en la normativa legal vigente y su normativa interna, entre ellas:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Declaración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de Los Pueblos Indígenas del 2007
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Declaración Americana sobre los Derechos de Los Pueblos Indígenas de 2016.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (1979) ratificada por Chile en 1989, cuyo protocolo facultativo fue aprobado por el Congreso Nacional de Chile en 2019 y publicado en el Diario Oficial en marzo de 2020.
- El Convenio 169 de la OIT (1989) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, ratificado por Chile en 2009.
- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará) de 1995, ratificada por Chile en 1996.

Normativa nacional:

- La Constitución Política de la República de Chile.
- El artículo 52 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la



Administración del Estado reconoce el principio de la probidad administrativa.

- La Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esa normativa para toda relación de trabajo.
- EL DFL 29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que contiene el texto refundido de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, aplicable a los funcionarios de esta universidad, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y considera como una acción de este tipo el acoso sexual (art. 84 letra l). También sanciona el acoso laboral (art.84 letra m).
- Ley N°20.370 que establece la Ley General de Educación y sus respectivas modificaciones.
- La Ley 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
- La Ley 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- La Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- La Ley 21.091 sobre educación superior.
- La Ley 21.094 sobre Universidades Estatales.
- La Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.
- La Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



Firmado digitalmente por PLINIO DONOSOR DURÁN GARCÍA

SECRETARIO GENERAL



Firmado digitalmente por Eduardo Rodolfo Alfredo Hebel Weiss

RECTOR

EHW/PDG/CMI/fhb



Firmado digitalmente por Gustavo Becerra
Nombre de reconocimiento (DN):
cn=Gustavo Becerra, o=UFRO,
ou=UFRO,
email=gustavo.becerra@ufro.cl,
c=CL
Fecha: 2022.09.23 17:19:59 -03'00'

Distribución:

- Rectoría
- Secretaría General
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Investig. y Postgrado
- Vicerrectoría de Pregrado
- Vicerrectoría Adm. y Fzas.
- Contraloría Universitaria
- Decanos de Facultad
- Vicedecanos de Facultad
- Direcciones de Pregrado
- Directores de Campus
- Directores de Instituto
- Secretarios de Facultad
- Directores Administrativos
- Directores Deptos. Académicos
- Directores de Carrera
- Direcc. Registro Académico
- Estudiantil
- Jefes de División
- Jefes de Sección
- Jefes de Oficina



ROBERTO CONTRERAS EDDINGER
CONTRALOR UNIVERSITARIO

Firmado digitalmente por Roberto David Contreras Eddinger
Motivo: TOMA DE RAZON
CONTRALORIA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
Ubicación: TEMUCO, CHILE
Fecha: 2022.09.23 17:23:35 -03'00'