

UNIVERSIDAD DE TALCA
RECTORIA



PROMULGA ACUERDO N° 2236 DEL
CONSEJO ACADÉMICO QUE APRUEBA
LA POLÍTICA DE GENERO DE LA
UNIVERSIDAD DE TALCA.

TALCA, 28 JUN. 2018

N° 1004

VISTOS :

Las facultades que me confieren los decretos con
fuerza de ley Nos. 36 y 152 de 1981, todos del Ministerio de Educación y la resolución N°
1600 de 2008 de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

Promúlgase el acuerdo N°2236 del Consejo
Académico de la Universidad de Talca, adoptado en su sesión N°773, con fecha 5 de Junio de
2018, que aprueba la Política de Género de la Universidad de Talca.

ACUERDO N° 2236

VISTOS Y CONSIDERANDO:

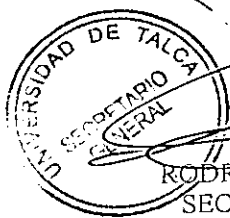
General.

La propuesta presentada por la Sra. Secretaria

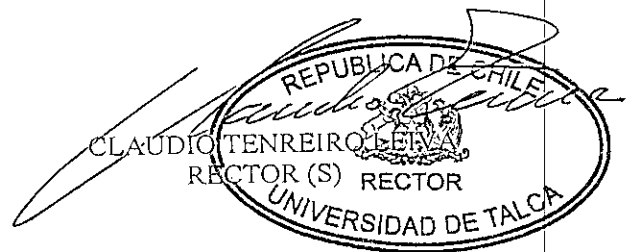
SE ACUERDA:

Aprobar la Política de Género de la Universidad de
Talca que se adjunta en anexo al presente acuerdo que se entiende, para todos los efectos, forma
parte integrante del mismo.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



RODRIGO PALOMO VELEZ
SECRETARIO GENERAL



RPV/cgs.

UNIVERSIDAD DE TALCA
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO
CON FECHA 03 JUL. 2018

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO UNIVERSIDAD DE TALCA

I. Contexto general.

Nuestro país ha asumido compromisos concretos vinculados a garantizar los derechos de las mujeres, a través de la ratificación de tratados vinculantes en la materia como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)². La CEDAW contiene una definición de discriminación hacia la mujer que comprende toda diferencia de tratamiento basada en el sexo, que intencionalmente o en la práctica, coloque a las mujeres en una situación de desventaja e impida el pleno reconocimiento de sus derechos humanos en las esferas públicas y privadas. Por tanto, una acción u omisión puede tener un resultado o efecto discriminatorio en la práctica aun cuando en apariencia sea neutral. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer en la Recomendación General Nro. 19 ha establecido que la definición de la discriminación descrita en la CEDAW también comprende la violencia contra las mujeres en todas sus formas.

La Convención establece algunas obligaciones a las que se comprometen los países signatarios, entre ellas, la de velar porque las autoridades e instituciones públicas, se abstengan de incurrir en todo acto o práctica de discriminación. En este orden de ideas, se encuentra el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, garantizar su protección efectiva contra todo acto de discriminación, y adoptar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

A nivel regional, la Belém do Pará ha significado un gran avance respecto a la protección de los derechos humanos de las mujeres categorizando la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos. También reconoce expresamente la relación que existe entre la discriminación y la violencia contra las mujeres, indicando explícitamente

¹ Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada con declaración por Chile el 7 de diciembre de 1989

² Aprobada en el Vigésimo Cuarto periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 6 de septiembre de 1994, ratificada por Chile el 15 de noviembre de 1996.

que la violencia es un reflejo de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento.

Esta convención define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado” y asocia como esta violencia obstaculiza el ejercicio de derechos fundamentales de naturaleza civil, política, social, entre otros.

También resulta enfática en cuanto a que los Estados deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la discriminación y la violencia contra las mujeres, que ocurre tanto en espacios públicos como privados, dentro del hogar o de la comunidad, y que sea perpetrada por individuos o agentes estatales, y ello implica la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, deben tenerse en cuenta diversos instrumentos no vinculantes de gran trascendencia política, entre los que se destaca la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que en su punto 9 manifiesta el deber de “garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” y en uno de sus objetivos estratégicos (I.2) establece “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Entre otras medidas se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar las normas que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por razón de género en la administración de justicia. En ese marco, en los últimos años, tanto la Corte como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han emitido pronunciamientos de gran trascendencia en materia de derechos humanos de las mujeres, y reiterado que el derecho de protección igualitaria de la ley y no discriminación implica que los Estados tienen la obligación de (i) abstenerse de introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en diferentes grupos de una población, (ii) eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, (iii) combatir las prácticas discriminatorias y (iv) establecer normas y adoptar las medidas necesarias para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley.

Por último, desde el plano internacional es importante destacar los compromisos asumidos en la Agenda 2030, que se propone cambiar el curso del siglo XXI mediante el

cumplimiento de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030, con el compromiso de no dejar a nadie atrás. Respecto de la igualdad y empoderamiento de las mujeres, en tres de las metas contempladas dentro del Objetivo 5 referido a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

El Chile, el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido y garantizado en el ordenamiento jurídico nacional por la norma fundamental, esto es, la Constitución Política de la República, que ya en su capítulo I, sobre las Bases de la Institucionalidad comienza señalando que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y establece como un deber del Estado “asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional” (art. 1º, incisos 1º y 5º). A su turno, en el capítulo de los Derechos y Deberes Constitucionales, el artículo 19 asegura a todas las personas la igualdad, desde distintas perspectivas, básicamente, la igualdad ante la ley (19 N°2), la igual protección de ésta en el ejercicio de los derechos (19 N°3), la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, a efectos de garantizar y proteger la libertad de trabajo (19 N°16); la igualdad en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica (19 N°22); en el acceso libre e igualitario a las acciones de salud (19 N°18); en la admisión a los cargos públicos (19 N°17) y en la repartición de las cargas públicas (19 N°20). Por otra parte, el artículo 5º inciso 2º de la Constitución Política reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un “deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

En este contexto, la Universidad de Talca asume las obligaciones que se han relatado precedentemente, y que se traduce en asumir un compromiso por medio de esta Política de equidad e igualdad de género.

II. Con la finalidad de propender al cumplimiento de estos objetivos, se adopta la siguiente política.

1. Introducción.

La presente política propende a la eliminación y sanción de toda conducta constitutiva de discriminación arbitraria de género, violencia o acoso sexual cometida en el contexto de la actividad universitaria.

Asimismo, tiene por finalidad la creación y/o consolidación de buenas prácticas y de una cultura de igualdad universitaria entre los distintos géneros.

2. Definiciones.

Para efectos de la política se entenderá por violencia de género contra las personas, cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual y/o psicológico en la persona; y por discriminación arbitraria de género, toda aquella basada en el sexo o género, que intencionalmente, coloque a la mujer en una situación de desventaja e impida el pleno reconocimiento de sus derechos humanos.

Se entenderá por buenas prácticas aquellas que incluyan acciones en distintos niveles y diferentes actores, y contribuyan a la creación de una cultura de igualdad de género en la Universidad de Talca.

3°. Principios rectores

La Política se basa en principios rectores que pretenden otorgar el marco analítico que permitirá reconocer la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Universidad de Talca. Los principios rectores de esta Política, son los siguientes:

A. Igualdad

Para los efectos de la presente Política se entenderá que el principio de Igualdad refiere a todas las acciones desarrolladas en el seno de la Universidad de Talca a fin de garantizar que todas las personas, especialmente las mujeres, puedan gozar y ejercer efectivamente sus derechos humanos y acceder a los bienes indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida.

B. No discriminación de género

En vinculación directa con el principio ya definido, el Principio de No discriminación de Género refiere a todas las acciones que implementará la Universidad de Talca, para evitar toda distinción, exclusión o restricción arbitraria basada en el sexo y/o el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por todas las personas, especialmente las mujeres, sobre la base de la igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

C. No violencia de género

Si bien la violencia es una expresión extrema de la discriminación por motivos de género, la gravedad de las acciones y la intensidad del daño que produce en todos los aspectos de la vida de las personas que la padecen, requiere considerarla como un principio en sí misma. Así, para los efectos de la presente Política el principio de No Violencia de Género, considera todas las acciones que debe implementar la Universidad de Talca para evitar cualquier acción o conducta basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a todas las personas, especialmente a las mujeres, y siempre en

la doble dimensión a que se hacía referencia con anterioridad, es decir, velando porque ella sea erradicada de las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la Institución.

D. Participación

Los enfoques de género y derechos humanos que esta Política exige transversalizar en todo el quehacer de la Universidad de Talca, la implementación de mecanismos efectivos de participación considerando el acceso a la información, participación en la toma de decisiones y empoderamiento de las mujeres.

4º. Objetivos

La política de equidad e igualdad de género establece los siguientes objetivos, en concordancia con la misión y visión institucional.

4.1. Objetivo general

Contribuir a la eliminación de toda discriminación o violencia, de toda índole, por razones de género en la Universidad de Talca. Asimismo, propende a la creación y/o consolidación de buenas prácticas en torno a la equidad e igualdad de género en la comunidad universitaria.

4.2. Objetivos específicos

- a) Eliminar y sancionar toda forma de discriminación, por razón de género, en la actividad universitaria
- b) Eliminar y sancionar toda forma de violencia derivada de razones de género en la Universidad de Talca
- c) Contribuir a generar y/o consolidar buenas prácticas en materia de equidad e igualdad de género
- d) Contribuir a generar diversas actividades para implementar la presente política.

5º. Enfoques y Acciones

La Política de Igualdad y Equidad de Género plantea diversos focos de acción que deben implementarse para el cumplimiento de la presente política. A modo de ejemplo, se mencionan los siguientes:

a. Enfoque cultural y de vinculación con el medio

- Promover y coordinar la incorporación del fin, propósito, ejes estratégicos, dimensiones y líneas de acción de esta Política en la Universidad de Talca., a

través del establecimiento de un sistema que permita hacerse cargo de manera permanente de dicho objetivo, así como evaluar y monitorear su cumplimiento a través de indicadores específicos.

- Diseñar y ejecutar campañas de difusión internas y a la comunidad general, sobre la equidad, violencia y no discriminación por género
- Difundir las medidas que ha tomado la institución para eliminar o disminuir la discriminación y violencia por género, así como las buenas prácticas.

b. Enfoque formativo

- Crear y difundir protocolos o guías especializadas que incorporen criterios para abordar esta materia, que permitan desarrollar el análisis de contexto necesario para visibilizar los estereotipos y las referidas desigualdades de género y discriminación y argumentar para justificar la interpretación y aplicación diferenciada del derecho que corresponda
- Diseñar e implementar cursos y talleres de especialización en la materia.
- Crear protocolos y procedimientos de convivencia que impidan la violencia por género al interior de la institución. Para ello se considerará el establecimiento de un decálogo específico de conductas no admitidas, entre las que pueden encontrarse aquellas que sean constitutivas de acoso sexual y/o laboral
- Promover encuentros, talleres, convenios de cooperación interinstitucionales y actividades similares y afines con diversas instituciones y órganos relacionados, a fin de exteriorizar a la comunidad sobre la preocupación de la Universidad de Talca en el tema de igualdad de género y construir y desarrollar conocimiento en materia de incorporación de la perspectiva de género.
- Contar con una acción afirmativa para la incorporación de mujeres u hombres en carreras con baja participación femenina o masculina respectivamente.

c. Enfoque de gestión y participación:

- Promover una cultura institucional de respeto a las personas, con el fin de generar ambientes libres de estereotipos, discriminación y violencia.
- Efectuar modificaciones en el marco normativo que rige a la Universidad de Talca, a fin de propiciar el enfoque de género de las normas de la institución. Por medio de estos cambios, se debe promover, por ejemplo, una mayor participación de mujeres en órganos directivos o de decisión (cuotas de participación), así como el

reconocimiento de la labor materna y de cuidado, en los procesos de calificación y jerarquización.

- Promover el establecimiento de un enfoque de género en la gestión y desarrollo de personas a fin de evitar sesgos y brechas discriminatorias.
- Desarrollar políticas que permitan a los integrantes de la Universidad de Talca disfrutar de una adecuada calidad de vida, incentivando el uso eficiente del tiempo. Para ello, se evaluarán y promoverán estrategias de flexibilidad horaria que permitan a hombres y mujeres conciliar la vida laboral con la personal; promover la corresponsabilidad en el ejercicio de la parentalidad otorgando beneficios a hombres y mujeres para el cumplimiento de las obligaciones familiares; entre otros.
- Propiciar medidas especiales en los procedimientos de reclutamiento y selección, que permitan superar los sesgos y las brechas de género detectadas, o que dificulten la movilidad y/o ascenso.
- Propender a la nivelación salarial entre mujeres y hombres en un mismo estamento y cargo.
- Propiciar espacios para la lactancia.
- Generar mecanismos de desarrollo para formar mujeres directivas o líderes.

6°. Creación de Unidades especializadas.

Se creará una Dirección de género que tendrá entre otras, la misión de desarrollar e implementar el conjunto de medidas que se deben desarrollar en la Universidad de Talca para el logro de los objetivos y acciones propuestas, así como la creación de otras que sean necesarias para este fin.

Esta Dirección dependerá de la Prorectoría, por tener un carácter transversal.