



Universidad de Concepción

**POLÍTICA
INSTITUCIONAL
DE EQUIDAD DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD
SEXUAL**





Universidad de Concepción

**POLÍTICA
INSTITUCIONAL
DE EQUIDAD DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD
SEXUAL**

2022



INDICE

Introducción.....	p. 1
De la Participación de la Comunidad Universitaria.....	p. 3
Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual	
Presentación.....	p. 5
Misión, Visión y Compromiso.....	p. 7
Definiciones.....	p. 8
Lineamiento Institucional.....	p. 9
Personas destinatarias.....	p. 10
Principios.....	p. 11
Funciones Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.....	p. 12
Orientaciones para el cumplimiento de la Política.....	p. 13
Referencias.....	p. 14



INTRODUCCIÓN

La entrada en vigor de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, impone el deber a las instituciones de educación superior, de actualizar y ajustar la normativa interna a las disposiciones de dicha ley, así como también a lo dispuesto en el Oficio Circular N°1 de 8 de julio de 2022 sobre estas materias.

Además, prescribe que las instituciones de educación superior deben adoptar todas las medidas tendientes a prevenir, investigar y sancionar, y, erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas.

En este contexto la Ley exige contar con una Política integral que contenga un Modelo de Prevención y un Modelo de Investigación y Sanción de dichas conductas. Nuestra Universidad cuenta con ambos modelos desde antes a la entrada en vigor de la Ley 21.369, conforme a su perspectiva sobre dichas materias.

Así, el Modelo de Investigación y Sanción se basa en el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razones de sexo, género, identidad de género y orientación sexual, el cual fue aprobado en abril de 2019 por Decreto UdeC N° 2019-31.

Por su parte, el Modelo de Prevención, se compone de distintos planes de acción: i) Diagnóstico de relaciones de género en espacios universitarios, levantado el año 2017; ii) Sensibilización, Formación y Capacitación, realizados a contar del año 2019; iii) Manual de Buenas Prácticas, lanzado el año 2020; iv) Investigación y estudios, de ejecución permanente.

Si bien la Universidad de Concepción ya cuenta con los dos modelos exigidos por la legislación vigente, se precisa contar con un documento consolidado que contenga todas las modificaciones y adecuaciones requeridas para ajustar la normativa interna universitaria a lo dispuesto en la referida Ley 21.369.

El primer apartado de este documento se refiere a la participación de la comunidad universitaria dando cumplimiento a lo que dispone la Ley 21.369 en su artículo 3 inciso 3.

En un segundo apartado se desarrolla la propuesta de Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, que recoge el trabajo iniciado



el año 2018 con las Jornadas Participativas sobre elaboración de la Política, además se incluye las observaciones de las Decanaturas y las adecuaciones requeridas por la Ley 21.369. Como se verá, dicha Política articula los Modelos de Prevención, y, de Investigación y Sanción. exigidos por la Ley 21.369, los que ya se encuentran en implementación dentro de la Universidad.

En un tercer apartado se tratan las modificaciones normativas a distintos cuerpos reglamentarios, a saber; 1) Reglamento Orgánico, 2) Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, 3) Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Finalmente se acompaña un anexo que contiene el fundamento de las modificaciones del Protocolo de Actuación y un cuadro comparativo.



DE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

En relación a elaboración de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, es necesario relevar que durante el año 2018 se llevó a cabo una mesa tripartita que contó con la participación de los distintos estamentos universitarios, que se reunieron a fines del primer semestre del 2018 a través de 4 jornadas participativas entre estudiantes, funcionarios/as y académicos/as, donde se abordaron 6 ejes temáticos : i) Protocolo de actuación ii) Manual de buenas prácticas, iii) Medidas de conciliación de la vida privada y familiar con la vida universitaria, iv) Estrategias de socialización y difusión de la perspectiva de género, v) Herramientas pedagógicas y diseños curriculares para una educación no sexista, e, vi) Igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el desempeño universitario.

Del resultado de dicho trabajo participativo se dejó constancia en un Informe de Sistematización de agosto de 2018, documento que ha servido de insumo para la Política que se presenta en el apartado II.

En tanto, durante los días 20 y 21 Julio de 2022 se trabajó la Política en 4 grupos de Facultades, en reuniones convocadas para tales efectos por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGyD), oportunidad a la que asistieron 16 decanaturas y donde se recibieron sus comentarios y observaciones, que también han sido incorporadas a la presente propuesta.

Por su parte, el Protocolo de Actuación también inició su proceso de elaboración a inicios de 2018, desarrollándose durante ese año distintas instancias de participación coordinadas desde la DEGyD: 1) Jornadas en mesas de trabajo sostenidas los meses de junio y julio de 2018 con participación de personas del cuerpo académico, funcionario y estudiantil, 2) Reuniones con un comité triestamental convocado desde la propia Dirección, 3) Recepción de comentarios, escritos y/o verbales, por la Subdirectora de Equidad de Género y Diversidad, de parte de profesores/as, estudiantes y funcionarios/as UdeC. Al mismo tiempo, la elaboración del Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio contó con la participación de la comunidad en las Mesas de trabajo ya mencionada y en trabajo articulado a partir de tres sesiones con el Consejo de Docencia durante el año 2018 y comienzos del 2019.



Finalmente, y con la finalidad de cumplir con la normativa de la Ley 21.369 y Oficio/Circular N°1-2022 de la Superintendencia de Educación Superior, que exige la participación de los distintos estamentos universitarios para la revisión y modificación de los instrumentos ya vigentes, –como es el caso de nuestra Universidad–, se convocó para el día miércoles 17 de agosto a una sesión extraordinaria del Comité Consultivo Tripartito ampliado de la DEGYD integrado por representantes de los estamentos académico, administrativo y estudiantil, respetándose los principios de representación de género y diversidad según lo dispone el artículo 10 inciso final. La convocatoria será para pronunciarse sobre la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual y las distintas modificaciones a la normativa interna, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Reglamento de la Dirección de Género y Diversidad.



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Presentación

El presente documento resume y consolida la política de género y diversidad sexual de la Universidad de Concepción, reflejando la extensa trayectoria que tiene la institución en el estudio y abordaje de estas materias. Desde el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) en el año 1989 [1], han transcurrido más de tres décadas en las cuales la Universidad de Concepción ha ido consolidando una posición de liderazgo y avanzada en el contexto nacional.

Por otra parte, la Comisión Nacional de Acreditación en su resolución DJ 253-4, establece los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario [2], considerando explícitamente dentro del criterio 7, la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. Dentro de este criterio se incluyen, entre otros elementos, promover un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el ambiente universitario, y contar con una política de equidad de género, así como desplegar acciones a partir de ello.

Así, en la presente política se articula la tradición de la universidad en el ámbito de equidad de género y diversidad sexual, con los instrumentos y marcos regulatorios internos pertinentes, de cara a las exigencias actualmente vigentes en la legislación nacional, a partir de la entrada en vigor de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior [3].

De esta forma, la Política constituye el marco que entrega los principios y orientaciones aplicables tanto al Modelo de Prevención como al Modelo de Investigación y Sanción que exige la Ley 21.369.

En este sentido, es importante relevar que, en relación con el Modelo de Prevención, la Universidad cuenta desde el año 2018 con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, órgano dependiente de Rectoría, que dentro de sus funciones tiene la de diseñar, proponer e implementar, planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención y reparación de situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.



Por otro lado, en lo tocante al modelo de investigación y sanción, la Universidad tiene vigente desde el año 2019 el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por sexo, género, identidad de género y orientación sexual. De esta forma, la Universidad se hace cargo de la obligación impuesta por la Ley 21.369 de contar con dicho Modelo de Investigación y Sanción, que en el caso concreto de nuestra Universidad se implementa a través del trabajo conjunto de distintas reparticiones universitarias, concretamente; la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, las Decanaturas, la Fiscalía Especializada en Género de Contraloría y Rectoría.



Misión, visión y compromiso

Misión

Somos una universidad laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, que contribuye al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas [4].

Visión

Ser una universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad [4].

Compromiso

La Universidad cuenta con una larga trayectoria académica, de vinculación con el medio y responsabilidad social, aportando al pensamiento crítico, la participación, la equidad e inclusión. Es por ello, que ha establecido la equidad de género como uno de sus principios sustanciales, abordando de manera central al interior de la 8 comunidad las relaciones de género, sus dinámicas y transformaciones, así como también las desigualdades y brechas existentes [5].

La Universidad de Concepción se compromete a propiciar los cambios institucionales necesarios para avanzar hacia una educación no sexista y una cultura universitaria basada en relaciones de género respetuosas en todos los ámbitos. Ello, de manera de contribuir a la transformación social promovida mediante la prevención, eliminación y sanción de toda forma de acoso sexual, violencia de género y prácticas de discriminación, y en la búsqueda de construir una cultura universitaria que posibilite vincularnos en un espacio igualitario y libre de violencias, por medio de una convivencia sustentada en los valores de igualdad, respeto e inclusión [6].



Definiciones

El concepto de género es una construcción social de definición y diferenciación de roles que pertenece a la cultura. Hace referencia a significados sociales y prácticas que organizan las diferencias sexuales, y que, si bien pueden tener alguna influencia biológica, remiten finalmente a la realidad experimentada y vivida por cada persona en particular, en tanto resultado de un complejo proceso de interacción y socialización [7].

Con respecto a la diversidad sexual, la Universidad de Concepción adhiere a la definición que plantea que es el “término que encierra y celebra todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales y la identidad de género” [7].

En la Universidad de Concepción, la equidad de género se entiende como la eliminación de toda forma de violencia, discriminación y desigualdad hacia la mujer y las diversidades sexuales, junto con la promoción del reconocimiento, la participación y la redistribución de la riqueza y el poder en miras de la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos [4].

La perspectiva de género es el enfoque de análisis que muestra las diferencias entre mujeres y hombres como consecuencia de la construcción sociocultural del sexo y las relaciones de poder entre ellos. Permite dar cuenta de la desigualdad estructural e histórica vivida a partir de “entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos”. [16]. La incorporación de esta mirada en programas o políticas posibilita evaluar las consecuencias que cualquier tipo de actividad planificada tiene para mujeres y hombres a fin de que ambos se beneficien por igual, impidiendo que se perpetúe la desigualdad entre los géneros.



Lineamiento institucional

La Universidad de Concepción se compromete con la sensibilización y promoción de buenas prácticas al interior de la institución, y, con transitar hacia formas que sean coherentes con los cambios institucionales, estructurales y culturales requeridos para progresar en la materialización de la igualdad de todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como avanzar en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia de género, acoso sexual y prácticas de discriminación sexo-genérica.

La Universidad de Concepción también se compromete a prevenir situaciones que pueden llegar a constituir expresiones de desigualdad, actos de acoso, violencia de género o discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en el contexto educativo. [7].

Asimismo, asume la tarea de la co-construcción de un espacio educativo igualitario y libre de violencia, que se exprese en la formación de profesionales e investigadoras/es que contribuyan a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.



Personas destinatarias

Esta Política se aplica a todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad de Concepción:

1. Personal universitario del cuerpo académico regular y especial, independientemente de las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructoras/es. El cuerpo especial lo conforman colaboradoras/es académicas/os y profesoras/es visitantes.
2. Personal universitario no académico, cualesquiera sean las funciones que cumpla, ya sea personal profesional, administrativo o de servicios.
3. Estudiantes de pregrado, postgrado, postítulo y educación continua.
4. Estudiantes de programas de intercambio académico.
5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
6. Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que constituyen la comunidad universitaria [8], tales como: estudiantes secundarios pasantes; personas atendidas por clínicas y centros docentes asistenciales dependientes de la Universidad. En definitiva, el público destinatario indirecto de la política son todas las personas que integran la comunidad universitaria [8].



Principios

Los principios de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual son coherentes con aquellos pertinentes al área, planteados en la Misión, la Visión y el Plan Estratégico de la Universidad de Concepción para el período 2021-2030 y en diversos documentos institucionales:

1. La Universidad de Concepción impulsa una cultura institucional que se distinga por: la promoción de la equidad entre los géneros en todos los ámbitos del quehacer universitario; el reconocimiento de las diversidades sexuales, la prevención y la eliminación de todo tipo de violencia de género, acoso sexual y discriminación sexo-genérica [4].
2. En particular, la Universidad de Concepción se ha propuesto materializar la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria. A la vez, la institución impulsa el establecimiento de relaciones de género respetuosas, beneficiosas e igualitarias, de manera de generar un espacio seguro e inclusivo de convivencia [9].
3. La Universidad de Concepción promueve la libertad de expresión y democracia a través de la participación de las comunidades, y, el diálogo 11 abierto y libre de ideas en el marco del respeto de los derechos humanos [4].
4. La Universidad de Concepción, comprometida con la equidad de género y la inclusión, se hace cargo de las inequidades de género existentes en el ámbito de formación, investigación y gestión [10], contribuyendo desde su ámbito de responsabilidad a disminuir las brechas existentes [4, 11, 12].



Funciones Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual

1. Dirigir y coordinar los procesos de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 21.369. [13, 14].
2. Proponer, para su aprobación conforme a la reglamentación universitaria, los procedimientos de investigación, sanción, reparación, divulgación y seguimiento.
3. Recepcionar y conocer las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección.
4. Asesorar a las reparticiones universitarias, tanto en el tratamiento de las relaciones de género y diversidad, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
5. Generar y mantener información estadística sobre el curso de las denuncias, sus procedimientos y resultados.
6. Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para la incorporación transversal de la perspectiva de género y diversidad en los procesos formativos de estudiantes y trabajadores y trabajadoras de la Universidad [14, 15].



Orientaciones para el cumplimiento de la Política

1. La Universidad de Concepción busca ser una comunidad comprometida con la equidad de género y la inclusión, impulsando esta valoración desde su cultura institucional y eliminando todo tipo de discriminación [9].
2. La Universidad de Concepción promoverá la incorporación de una perspectiva de género en los procesos de denuncias e investigaciones en casos de violencia, acoso y discriminación, en el marco del Modelo de Investigación y Sanción [8].
3. La Universidad de Concepción sensibilizará a la comunidad universitaria en temáticas incluidas en la perspectiva de género; desarrollando acciones para la promoción de buenas prácticas [8].
4. Al mismo tiempo, la Universidad establecerá planes de acción en el marco de un Modelo para la Prevención y Reparación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación [8].
5. La Universidad de Concepción transversalizará la perspectiva de género en la gestión académica, de investigación y administrativa universitaria [8].
6. Alineada con sus valores y principios, la Universidad de Concepción promoverá la eliminación de las brechas existentes, propiciando la igualdad de género en sus actividades de formación, gestión, vinculación con el medio, investigación, innovación y emprendimiento [4, 10-12].

Se requiere que esta política sea conocida por todas las instituciones que a través de convenios reciban a personas pertenecientes a la comunidad Universidad de Concepción, en calidad de estudiantes en prácticas, pasantes, etc.

En definitiva, como institución se busca el desarrollo del potencial de todas las personas que integran nuestra comunidad, al tiempo que aspiramos a la co-construcción de una cultura universitaria equitativa e inclusiva, en que se establezcan relaciones de género respetuosas y promotoras de la materialización de la igualdad de derechos de todas las personas quienes la integran.



Referencias

1. Universidad de Concepción, Decreto UdeC N° 2010 -026. Aprueba creación del Programa Multidisciplinario de Estudios de Género, PROMEG, dependiente de la Vicerrectoría Académica 2010, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
2. Comisión Nacional de Acreditación, Resolución. Aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario, de la Comisión Nacional De Acreditación. 2021: Valparaíso, Chile.
3. Congreso de Chile, Ley n° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 2021: Valparaíso, Chile.
4. Universidad de Concepción-Rectoría, Plan Estratégico Institucional 2021- 2030. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
5. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Formulario de Postulación. Concurso áreas estratégicas subsistema universitario fondo de desarrollo institucional año 2021: Transversalización del enfoque de género en la Universidad de Concepción: Con miras a un proceso de certificación, UCO 21.101. 2021, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
6. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Cuenta Pública Dirección de Equidad de Género y Diversidad Junio 2018 - Noviembre 2019. 2019, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
7. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
8. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Propuesta Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual 2021-2030 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
9. Universidad de Concepción-Rectoría, Cuenta Bianual Extendida. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
10. UNESCO, Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? 2021, París, Francia: UNESCO.
11. Rebolledo González, L. y M.P. Espinoza. Género, universidad e investigación. Una triada compleja. en Anales de la Universidad de Chile. 2016.



12. Del Valle Rojas, C., D. Caldevilla Domínguez, y C. Pacheco Silva, La trayectoria de mujeres investigadoras en revistas científicas en español. *Revista Latina de Comunicación Social*, 2015(70): p. 451-467.
13. Universidad de Concepción, Reglamento Orgánico Universidad de Concepción. 2020: Universidad de Concepción.
14. Universidad de Concepción, Decreto UdeC N° 2019 -095. 2019, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
15. Universidad de Concepción, Reglamento Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción. 2020: Universidad de Concepción.
16. Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, p. 14.



Universidad de Concepción

