



Política de Igualdad de Género(s) o Género y diversidad Universidad de Talca.

- I. Prólogo**
- II. Presentación**
- III. Antecedentes.**

La Universidad de Talca desde el año 2016 inició un proceso de análisis para la incorporación del enfoque de género en el quehacer académico, es así como se realiza una evaluación para comenzar con las acciones para su implementación, quedando interrumpido el año 2018, ante el acontecer nacional, en específico por el llamado mayo feminista (Sepúlveda, 2019), en el cual el movimiento estudiantil y feministas, se organizan y develan una realidad invisibilizada en las organizaciones de educación superior, esto es, las universidades públicas y privadas reproducen la violencia estructural que la sociedad ha mantenido por siglos y que ha afectado al desarrollo de las y los miembros de las comunidades universitarias; por ello, bajo la consigna por una educación no sexista, exigen que se tomen acciones para erradicar la violencia y discriminación de género, en particular la violencia sexual, es en este contexto que nace la Primera Política de Género, aprobada el 28 de junio de 2018 en la R.U 1004 (Política de Género de la Universidad de Talca, 2018), junto a la cual se crea la Dirección de Género, unidad encargada de su implementación.

La primera Política de género indica como objetivo: *“Contribuir a la eliminación de toda discriminación o violencia, de toda índole, por razones de género en la Universidad de Talca. Asimismo, proponer la creación y/o consolidación de buenas prácticas en torno a la equidad e igualdad de género en la comunidad universitaria”*, dando respuesta a las exigencias de los movimientos estudiantiles feministas desde el abordaje de la violencia de sexual que ocurre dentro de la comunidad universitaria y que propicia a la desigualdad y brechas en el desarrollo académico, laboral entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas en los espacios universitarios.

En este contexto en la Universidad de Talca se creó normativas que dan respuesta a la violencia y discriminación de género, estableciendo procedimientos especiales para su abordaje, como lo son el Protocolo de Actuación Frente a la Violencia de Género y Discriminación Arbitraria (Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria, 2019), la que posteriormente se actualiza incorporando los conceptos de acoso sexual, en concordancia con la ley 21.369, y de violencia o acoso por orientación sexoafectiva o identidad de género, que reconoce la gravedad la violencia que tiene como origen la orientación sexoafectiva e identidades de género, R.U 493/2022; y el Reglamento de Reconocimiento y uso de nombre social, R.U 1434/2018, el que adelantándose a la normativa nacional y a otras instituciones de educación superior, otorga el debido reconocimiento a personas trans pertenecientes a la comunidad universitaria y cuyo alcance abarca los tres estamentos, asegurando con ello el respeto y resguardo de su identidad de género, cabe mencionar que desde su entrada en vigencia a tenido una buena recepción, aumentando las solicitudes año a año. Durante estos 4 años de trabajo para socializar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre materias de género y dar



cumplimiento a los objetivos de la primera Política de Género, la institución ha comprendido que el objetivo debe responder a una mirada integral principal enfocada en alcanzar la igualdad sustantiva entendida como el acceso al mismo trato y oportunidades a hombres, mujeres y diversidades sexo-genérica, en el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en el contexto universitario, las mismas oportunidades para el desarrollo académico y laboral, por medio de la incorporación de la equidad de género en todo el quehacer universitario, siendo incorporado en el plan estratégico 2022-2025 de la Dirección de Género.

En el mismo sentido, con el fin seguir avanzando en materias de género y dar cumplimiento a los objetivos de la Política de Género, R.U 1004/2018, el año 2021 nos embarcamos en la realización del Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género, el que se desarrolló de manera colaborativa y liderada por Secretaria General a través de la Dirección de Género, cuyos resultados reflejan una realidad invisibilizada y/o naturalizada dentro de nuestra institución, la existencia de brechas de género en los distintos estamentos, las desigualdad de oportunidades para el desarrollo académico y laboral, entre otras situaciones, lo que nos indica la necesidad de revisar la Política de Género y establecer nuevas líneas estratégicas que aborden las dificultades reflejadas en dicha evaluación y así avanzar en equidad de género para lograr la igualdad sustantiva dentro de nuestra institución.

Todas estas acciones tienen relación con la obligación del Estado de Chile en materia de Género, las que han sido adquirida por el reconocimiento y firma de diversos tratados sobre la materia, los que se han enfocado en las desigualdades entre hombres y mujeres, para posteriormente reconocer que las diversidades sexo-genéricas también sufren discriminaciones que impiden su desarrollo en todos los ámbitos.

Destacamos la Agenda 2030 de Naciones Unidas que en su objetivo 5 “igualdad de género” establece un trabajo enfocado en la superación de las brechas existente entre hombres y mujeres con el fin de asegurar el desarrollo de las naciones, entendiendo que “la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provocan el estancamiento del progreso social” (Asamblea General para el desarrollo sustentable, 2015) estableciendo una serie de medidas que deben implementar los estados partes para lograr el cumplimiento de estos compromisos.

La Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer que, a través del informe realizado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, entrega sus observaciones y recomendaciones respecto del cumplimiento del esta normativa internacional, destacamos particularmente “Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile” entregada el año 2018 (citar), en los puntos sobre estereotipos, educación, empleo y participación en la vida pública y privas que inciden directamente en el quehacer de las instituciones de educación superior y que se enfocan en la superación de las desigualdades, brechas y/o barreras estructurales que afectan el desarrollo personal, laboral y académico de mujeres y diversidad sexo-genéricas que forman parte de la comunidad universitaria.

En el ámbito regional nos encontramos con la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia la mujer, conocida como Belem Do Pará, que “afirma que la violencia



contra la mujer constituye una violación de derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertad”, dando una definición de violencia contra la mujer en su artículo 2 como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, además de consagrar el derecho de toda mujer a vivir un ambiente libre de violencia.

Debemos mencionar los Principios de Yogyakarta, este documento contiene una “serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género” (Yogyakarta, 2016) reconociendo que la violación de los derechos humanos de las personas por su orientación sexo-afectiva e identidad de género constituye “un patrón global arraigado”, siendo relevante reconocerlos, prevenirlos, sancionarlos y erradicarlos en todos los ámbitos de la educación.

Ámbito nacional e institucional.

Chile ha tenido diversos avances en la materia, en relación a la educación superior la ley de Universidades Estatales, ley 21.094, incorpora como uno de los principios guías la equidad de género, siendo relevante incorporarlo a través de su transversalización en todas las áreas del quehacer universitario.

Por otra parte, durante el año 2021 entro en vigencia la ley a ley 21.369 (LEY REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, 2021) que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación, exige que las instituciones de educación superior cuenten con una política integral que aborde la violencia y discriminación de género, reconociendo que unas de las barreras estructurales que se presenta para las mujeres y diversidades sexo-genéricas es la violencia, por ello resulta fundamental su abordaje de manera integral.

IV. Principios y enfoques rectores de la Política

a. Principios de la Política de Género.

La Política de Género, en virtud del compromiso de la institución con el reconocimiento, resguardo y garantía de los derechos humanos, en concordancia a los principios de la Universidad, declara como principios rectores de esta Política los siguientes:

Promoción y Protección a los Derechos Humanos.

La Universidad de Talca en su calidad de institución pública y regional establece como principio la promoción y protección de la dignidad humana y de los Derechos Humanos en todas las áreas del desarrollo académico, laboral y personal que confluyen en la institución, comprometiendo esfuerzos en la educación, promoción, garantía y promoción de los derechos esenciales a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.



Igualdad sustantiva.

Todas las personas son iguales en dignidad y derecho, por ello, la Universidad de Talca reconoce y se compromete con la igualdad sustantiva, entendida como aquel efectivo ejercicio y/o goce de los derechos humanos, procurando eliminar o superar todas aquellas dificultades que se vayan detectando, discriminaciones y desigualdades presentes y que se basen en categorías identidad de género, sexo, orientación y expresión de género

La Institución realizará los esfuerzos necesarios para garantizar este principio, desarrollando diversas acciones enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato para toda la población universitaria.

Equidad de género:

La equidad de género considera la tensión entre la igualdad y la diferencia, hace referencia a la justicia social al considerar las diversas desigualdades y diferencias que nos cruzan: género, origen étnico, clase social, identidad de género, sexo, orientación y expresión de género. Por lo anterior, una Política de Género debe considerar estas diferencias y desigualdades para propiciar que se haga efectiva la igualdad de oportunidades, incorporando este principio transversalmente en todo el quehacer universitario.

Por lo anterior, la Universidad de Talca, reconoce que la equidad de género es la vía para el logro de la igualdad de género, comprometiéndose a realizar las acciones necesarias para su incorporación en todos los ámbitos de desarrollo universitario, con el fin de avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Erradicación de la violencia en los espacios universitarios

La Universidad de Talca, comprende que la violencia de género es una vulneración de derechos humanos que responde a la asimetría histórica existente en las relaciones laborales, académicas, estudiantiles y sociales; por ello, la institución reafirma su compromiso para la erradicación de toda forma de violencia y discriminación, en particular aquella que responde a razones de sexo, orientación, identidad y expresión de género.

No Discriminación.

El principio de No Discriminación es, junto al principio de igualdad, la base para una sociedad igualitaria y justa, por ello es deber de nuestra institución resguardar el trato justo e igualitario de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

La Universidad de Talca reconoce a la diversidad en todas sus formas, particularmente sexo, orientación, identidad y expresión de género, situación de discapacidad, condición socioeconómica, origen étnico, religión, etc., de nuestra población universitaria, tanto de estudiantes como funcionarios/as, académicos/as, quienes enriquecen el desarrollo y experiencia educacional, académica, laboral y de investigación, comprometiéndose al resguardo del principio



de No Discriminación y a la realización de todas las acciones tendientes a garantizar la igualdad de derechos y trato de todas y todos.

Participación¹.

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.

La Universidad de Talca reconoce que cada persona de la comunidad aporta al desarrollo institucional a partir de sus atributos y potencialidades, siendo esencial derribar las brechas de acceso existente, por ello se compromete a la incorporación de medidas afirmativas que tengan como objetivo permitir lograr la equidad en la participación de todas las personas que forman parte de esta comunidad.

V. Definiciones estratégicas.

a. Visión y misión Universidad de Talca.

La Universidad de Talca es una institución pública regional, cuya visión y misión son los siguientes:

Visión: Ser reconocida como una universidad pública excelencia, innovadora e internacionalizada; comprometida con la sustentabilidad de su territorio y del país; referente del sistema de educación superior en Chile en el desarrollo de la ciencia, cultura y las artes.

Misión: La Universidad de Talca tiene como misión cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y las demás funciones que este Estatuto y la ley le encargan.

b. Alcance y objetivos.

Alcance:

La Política de Género y Diversidad está dirigida a todas las personas, es decir, funcionarios/funcionarias, académicos/académicas, estudiantes, colaboradores a honorarios y todo/a aquel que tenga algún vínculo contractual con la Universidad y abarcando todo el quehacer universitario y gestión administrativa.

¹ La participación es un pilar básico de la democracia. La participación se refiere a las capacidades que permiten que cada persona sea parte de un grupo y aporte de modo efectivo a la vida del conjunto, a partir de sus atributos y potencialidades. (Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes, IIN OEA, 2022)



Objetivo:

Alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de quehacer universitario.

Objetivos específicos

- Emplear el enfoque de género en las distintas áreas del quehacer de la Universidad de Talca
- Incorporar el enfoque de género en el currículo
- Promover la **equidad de género** para una **participación igualitaria de las personas de la comunidad universitaria** en el proceso formativo, la trayectoria académica y la carrera funcionaria.
- Impulsar **ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género**, para todas las personas que se relacionan en la comunidad universitaria.
- Promover el **buen trato, respeto y las relaciones de género igualitarias al interior de la comunidad universitaria**.
- Aportar en la **cultura de equidad e inclusión** colaborando con agentes territoriales estratégicos. Establecer modelos encargados de **Unidad de Prevención y Unidad de Investigación y Sanción**.
- Crear alianza colaborativa internas para impulsar la incorporación del enfoque de género en el desarrollo regional.

VI. Líneas estratégicas.

El año 2021 la Universidad de Talca se instauró la Mesa triestamental de Diagnóstico de Género, encargada de realizar el “Primer Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género”, documento que permitió identificar las principales brechas de género existente en la institución lo que posibilita definir las líneas estratégicas para su abordaje y respuesta con el fin de incorporar el enfoque de género avanzando a la igualdad sustantiva.

El Diagnóstico Institucional de Género, arrojó interesantes conclusiones, destacando la existencia de brechas de género en distintos ámbitos del quehacer universitario, entre ellos destaca salarios, desarrollo profesional y académico, una mayor carga en aquellas mujeres que ejercen el cuidado de menores, adultos mayores y/o personas en situación de discapacidad, y por supuesto, la preocupación por los espacios universitarios seguros. En este punto cabe destacar que tanto para planta académica, funcionaria y estudiantil destacan un ambiente de buena convivencia, identificando hechos aislados relacionados con violencia de género, pero a su vez, desconocen la normativa interna vigente sobre la materia y los conceptos básicos sobre derechos humanos y género.

Por lo anterior, resulta relevante establecer acciones estratégicas que permitan incorporar el enfoque de género que nos permita avanzar hacia la igualdad sustantiva.

La Dirección de Género, unidad dependiente de Secretaría General, es la encargada de la implementación, promoción, cumplimiento y seguimiento de la Política de Género y Diversidad y



sus diversas acciones para la ejecución de la misma, además de la incorporación de género en todo el quehacer universitario.

a. Líneas estratégicas y acciones de la Política de Género.

La Política de Género y diversidad enfocará su trabajo en las líneas estratégicas establecidas en un Plan Estratégico, elaborado por la Dirección de Género, quien tendrá a su cargo la implementación y actualización de este cada 4 años, contando con la orientación del Comité de Género respecto a las acciones y metas de dicho documento, el que comenzará con el Plan Estratégico 2025.

El Plan Estratégico cuenta con 3 líneas estratégicas o de acción:

1. Equidad de Género y Diversidad

Entendiendo que la equidad es el camino para avanzar la igualdad sustantiva, que toda las personas que forman parte de la comunidad universitaria merecen un trato digno e igualitario en derechos y oportunidades, la Universidad de Talca se compromete a realizar todos los esfuerzos a la promoción de la **equidad de todas las expresiones sexo genéricas** para una **participación igualitaria**, en el proceso formativo, la trayectoria académica y la carrera funcionaria, favoreciendo el **bienestar** en todos los espacios del quehacer universitario.

En tal sentido, se comprometerán las siguientes acciones en la implementación de la línea estratégica.

Acción 1. Añadir la perspectiva de género en todo el quehacer de la Universidad para avanzar en la equidad de género y alcanzar la igualdad sustantiva

Acción 2 Implementar la perspectiva de género con un enfoque de intercultural e interseccionalidad en el ciclo de vida estudiantil².

Acción 3 Promover la equidad de género en la investigación, creación, innovación y emprendimiento en la institución.

Acción 4 Potenciar el liderazgo con enfoque de género en la comunidad universitaria, a través de medidas afirmativas.

Acción 5 Contribuir a la conciliación del desarrollo laboral con la vida personal de la comunidad universitaria.

2. Espacios Universitarios Seguros e igualitarios.

La Universidad de Talca comprende que promover y procurar que los espacios universitarios sean seguros y libres de violencia y discriminación de género, para todas las personas con prescindencia

² Se entiende por carreras feminizadas aquellas que presenta 60% o más de estudiantes matriculadas de sexo femenino. A su vez, se entiende por carreras masculinizadas aquellas que presentan 60% o más de estudiantes matriculados de sexo masculino.



de su género, orientación, identidad y/o expresión de género, promoviendo el respeto a los derechos humanos y las relaciones de género igualitarias las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, por ello es fundamental establecer **ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género**, para todas las personas que se relacionan en la comunidad Institucional, sin exclusión de su género, orientación sexual identidad y/o expresión de género, promoviendo el **buen trato, respeto y las relaciones de género igualitarias** entre funcionarios/as, estudiantes, académicos/as y colaboradoras/es.

Sus acciones estratégicas serán las que a continuación se mencionan.

Acción 1 Ejecutar los modelos de prevención y atención y de investigación, sanción y reparación de la violencia y discriminación de género desarrollada en esta política.

Acción 2 Diseñar campañas anuales de prevención contra la violencia y discriminación de género.

Acción 3 Planificar actividades de sensibilización y prevención contra la violencia y discriminación de género.

Acción 4 Promover la sana convivencia y buen trato en el ambiente universitario con enfoque de derechos humanos y género.

Acción 5 Actualización del marco normativo que abordan la violencia y discriminación de género.

3. Igualdad de Género para el desarrollo territorial sostenible.

La Universidad de Talca al ser un organismo público regional tiene un compromiso en el desarrollo territorial basado en la innovación y desarrollo sustentable, por ello, es esencial que contribuya en el avance **hacia una cultura de equidad e inclusión colaborando con agentes territoriales para contribuir al fortalecimiento del principio de igualdad y no discriminación y a la erradicación de la violencia y discriminación de género en los distintos contextos de la sociedad.**

Por lo anterior, se proponen las siguientes acciones:

Acción 1 Contribuir a la incorporación de la equidad de género en las políticas públicas para el desarrollo territorial.

Acción 2 Colaborar a la participación equitativa y empoderamiento ciudadano con enfoque interseccional y de género para el desarrollo territorial.

Acción 3 Sensibilizar a la comunidad regional respecto a los derechos humanos, género y diversidades sexo-genéricas para avanzar a una cultura de igualdad de género y no discriminación

VII. Modelos de prevención y de investigación, sanción y reparación.



Para la implementación de la línea estratégica espacios universitarios seguros se implementarán dos modelos: uno encargado de la prevención y otro de la investigación, sanción y reparación, en concordancia con los artículos 5 y 6 de la ley 21.369.

Modelo de prevención.

Este modelo tendrá como objetivo la realización de acciones enfocadas en prevenir hechos de violencia y discriminación de género promoviendo el respeto a los derechos humanos, el marco institucional, las normativas nacionales e internacionales sobre la materia, teniendo como base las siguientes acciones siguientes:

- Realizar un diagnóstico institucional sobre espacios universitarios seguros e igualitarios, implementado de manera anual, los resultados deberán entregarse en un informe que contenga, además recomendaciones para el abordaje de los nudos críticos, el que se mantendrá en la base de datos de la Dirección de Género y disponible a la comunidad.
- Establecer un conjunto de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios seguros libres de violencia y discriminación de género.
- Diseñar actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos y violencia y discriminación de género, la que se incorporara en la estrategia comunicacional realizada colaborativamente con la Dirección de comunicaciones corporativas.
- Desarrollar programas de capacitaciones permanentes y especialización en derechos humanos, género y diversidad que incluya herramientas para detección precoz y respuesta oportuna en casos de violencia y discriminación de género, destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicas y académicos y personal de institución.
- Incorporar contenidos de derechos humanos, género, violencia y discriminación de género en los planes curriculares en la institución, acción que se desarrollará en conjunto con la Vicerrectoría de Pregrado.
- Inclusión de políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en procesos de inducción institucional de estudiantes, personales académicos y administrativos.

Modelo de investigación, sanción y reparación de la violencia y discriminación de género.

Este modelo tiene por objetivo actualizar el procedimiento de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia y discriminación de género creado el 2018 y actualizado el 2022. Por ello, este modelo tendrá como base las siguientes acciones:

- Incorporar un proceso de reparación para las personas afectadas por la violencia y discriminación de género, el que deberá contar con un abordaje psicosocial, respetando los principios de no revictimización, confidencialidad y debida diligencia.



- Diseñar acciones sicoeducativas como medidas complementarias a las sanciones o medidas establecidas en el protocolo de actuación contra la violencia y discriminación de género enfocadas en las personas infractoras de la normativa mencionada.

Realizar intervenciones en la comunidad afectada por las situaciones de violencia y discriminación de género de manera directa e indirecta con el fin de restablecer la sana convivencia en los espacios afectados.

- Actualizar periódicamente el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y discriminación de género, incorporando los avances y exigencias, normativas vigentes, las observaciones de los diagnósticos de espacios seguros y recomendaciones de la comunidad Universitaria, en proceso participativos y paritarios.

VIII. Recursos para la implementación de la Política de género.

La Dirección de Género es la encargada de implementar, coordinar y realizar todas las acciones pertinentes para dar cumplimiento a la Política, para ello deberá contar con los recursos humanos y presupuestarios suficientes. Es por ello que se crearán comisiones y unidades que a continuación se detallan.

a. Comité de género

Se establece un Comité de Género permanente y paritario, como órgano consultor y orientador en la creación, implementación y actualización de políticas, normativas y acciones que se realicen en materias de género en la Universidad de Talca. Este Comité será integrado por:

- Secretaria General, representada por la Dirección de Género, quien presidirá el Comité, a través de su directora/or o, en su defecto, a quien se designe a propuesta de su directora/or aprobada por Secretaria General.
- Al menos dos representantes de cada estamento universitario (estamento funcionario, estamento académico y estamento estudiantil)
- Un equipo técnico compuesto por personal de la Dirección de género que apoyará en coordinaciones internas y externas de la mesa, observaciones y apoyo en investigación sobre materias de género que requiera el comité.

Las personas que integren el Comité serán escogidos democráticamente respetando criterios de paridad de género, en un sistema de votación establecidos por la Dirección de Género en acuerdo con las personas que forman parte del comité saliente, teniendo en cuenta los factores presentes al momento del proceso electoral.

Las y los integrantes duraran en el cargo un periodo de dos años y deben contar con una conducta intachable, no tener denuncias internas o externas, en especial, por situaciones de violencia y discriminación de género y tener una al menos un año de antigüedad en la Universidad de Talca.



El primer Comité será integrado por las personas que conforman la mesa de género instaurada para la creación de esta política y tendrá una duración de dos años, debiendo llamar a votación al término de su periodo.

El Comité entrará en vigencia un mes después de aprobada la Política de Género con la celebración de su primera sesión convocada por la Dirección de Género.

b. Unidades Responsables de las líneas estratégicas

- **Unidad de investigación y sanción.**

Unidad dependiente de Rectoría o Consejo Universitario, integrado por un/a Fiscal y un/a profesional de ciencias sociales.

Sus funciones serán dar tramitación a las denuncias recibidas por la Dirección de Género; evaluar la pertinencia de un procedimiento investigativo o la implementación de otro tipo de acción; coordinar medidas de resguardo y protección de las personas afectadas por situaciones de violencia y discriminación de género; investigar y proponer sanciones en los casos que corresponda; gestionar la correcta implementación de la sanción impuestas; notificar y garantizar el acceso todas las piezas investigativas a las partes del proceso; establecer medias para garantizar estándares de debido proceso y confidencialidad compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y las garantías de derechos humanos.

Esta unidad deberá contar con una fiscalía de género, quien dependerá directamente de Rectoría y tendrá un carácter autónomo, teniendo a su cargo el desarrollo de las investigaciones reguladas en el protocolo de actuación frente a la violencia y discriminación de género, velando por el respeto de los principios de debido proceso, derechos humanos, eficiencia, eficacia y celeridad establecidos en normativas vigentes.

Este órgano contará con al menos tres profesionales con experiencia y/o capacitación en derechos humanos, género y abordaje de la violencia y discriminación de género, quienes desarrollaran las siguientes funciones:

Persona encargada de realizar las investigaciones que deriven del Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y discriminación arbitraria, cuyas facultades serán aquellas que se establezcan en la normativa ya mencionada o correspondiente.

Persona encargada de apoyar las labores de investigación coordinando las acciones que correspondan para su adecuada realización y hará las veces de ministro de fe, además se encargará de implementar las acciones sicoeducativas de la persona infractora de la normativa que aborda la violencia y discriminación.



Persona encargada de implementar las medidas de reparación para quien resulte afectado por situaciones de violencia y discriminación, además de las intervenciones a la comunidad universitaria afectada de manera directa o indirecta que lo requiera.

Unidad de prevención y atención.

Unidad dependiente de la Dirección de Género que estará encargada de implementar la línea estratégica de espacios seguros e igualitarios; responsable de implementar el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y discriminación de género en la etapa de orientación; primera acogida y denuncia; elaborar y derivar los informes de antecedentes de denuncia a la Unidad correspondientes (investigación y sanción); realizar diagnóstico de factores de riesgo de violencia y discriminación de género; proponer un conjunto de medidas evaluables para la prevención de situaciones de violencia y discriminación de género; elaborar instrumentos de buenas prácticas y espacios seguros; coordinar campañas y actividades de psicoeducación sobre género, derechos humanos, violencia y discriminación de género; realizar registro, seguimientos y cierres de denuncias; realizar procesos de inducción sobre normativas contra la violencia y discriminación de género a los distintos estamentos.

Esta unidad deberá contar con profesionales del ámbito de las ciencias sociales, con experiencia y/o conocimientos en materia de derechos humanos y género.

- **Unidad de Equidad y transversalización de género.**

Unidad dependiente de la Dirección de género, responsable de implementar línea estratégica de igualdad de género para el desarrollo territorial sostenible; actualización de diagnóstico institucional; desarrollar un programa permanente de capacitación y especialización para autoridades, funcionariado y estamento académico, con foco en derechos humanos y abordaje de violencia y discriminación de género; proponer incorporación de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares; proponer incorporación de perspectiva de género y derechos humanos en programas de postgrado y educación continua.

IX. Estrategia Comunicacional.

En colaboración con la Dirección de Comunicaciones Corporativa, se realizará e implementará una estrategia comunicacional anual enfocada en apoyar y visibilizar los avances de la Política de Género, que incluirá una campaña de prevención de la violencia y discriminación de género, de transversalización de la perspectiva de género, entre otros objetivos.

Con el fin de lograr este objetivo, la Dirección de Género, contará con profesional de las comunicaciones para trabajar coordinadamente con Dirección de Comunicaciones Corporativas y las correspondientes unidades creadas en esta política.

X. Seguimiento y Monitoreo:



Es relevante que la Política y Plan de acción de la Política cuenten con sistema regulado de seguimiento y monitoreo de sus avances, que permitirá ir conociendo los avances y las brechas que permanecen, de tal forma de realizar las adecuaciones que se requieren, considerando además los cambios contextuales. Entre las principales acciones en este ámbito se encuentran:

Diseño de sistema de monitoreo del Plan Estratégico y la Política.

- Implementación de evaluaciones y estudios que permitan realizar los ajustes y el rediseño permanente de la Política. (diagnostico institucional de relaciones de género que incorpore las tres líneas estratégicas.
- Mecanismos que controlen el cumplimiento de normativa interna de género.
- Diseño de sistema de información que permita conocer avances y brechas para ajustes de la Política.

Bibliografía

Asamblea General para el desarrollo sustentable, N. U. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
Obtenido de Naciones Unidas:



<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#:~:text=La%20Asamblea%20General%20de%20la,el%20acceso%20a%20la%20justicia.>

Dirección del Trabajo, C. (s.f.). <https://www.dt.gob.cl/portal>. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22997.html#collapse02>

LEY REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, 21.369 (Congreso Nacional 15 de septiembre de 2021).

Política de Género de la Universidad de Talca, R.U 1004 (Universidad de Talca 28 de junio de 2018).

Política de Género de la Universidad de Talca, R.U 1004 (Universidad de Talca 28 de junio de 2018).

Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria, 918 (Universidad de Talca 2019).

Sepúlveda, P. (mayo de 2019). www.humanas.cl. Obtenido de Centro regional de derechos humanos y justicia de género: <https://www.humanas.cl/a-un-ano-del-mayo-feminista-que-remecio-chile-cual-es-su-legado/>

Yogyakarta, P. d. (2016). *Sobre los Principios de Yogyakarta*. Obtenido de yogyakartaprinciples.org: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/#:~:text=Los%20Principios%20de%20Yogyakarta%20son,que%20los%20Estados%20deben%20cumplir.>

Gobierno de México. (27 de julio de 2022). gob.mx. Obtenido de Conceptos para la #IgualdadGlobal: <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva#:~:text=La%20igualdad%20de%20derecho%20reconoce,efectivos%20en%20la%20vida%20cotidiana.>

Ministerio de Educación. (27 de Julio de 2022). *“Educación para la igualdad de género. Plan de para la Igualdad de Género 2015-2018”*. Obtenido de Biblioteca digital MINEDUC: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/490>

Naciones Unidas . (27 de julio de 2022). *Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Enfoque para la programación basado en los Derechos Humanos: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

Naciones Unidas. (27 de julio de 2022). *Naciones Unidas, Paz, Dignidad e igualdad en un planeta sano*. Obtenido de Desafíos Globales, Derechos Humanos. ¿Qué son los derechos humanos?: <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>



Superintendencia de Educación Superior. (2022). *OF. Circula 0001: Da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la ley 21.369*. Santiago de Chile: SES.

UNESCO. (2020). IGUALDAD DE GÉNERO. En *INDICADORES UNESCO DE CULTURA PARA EL DESARROLLO* (págs. 103-115). UNESCO.

1. ANEXO: GLOSARIO DE GÉNERO.



Comunidad Universitaria: aquella compuesta por las personas pertenecientes a los estamentos funcionarios, académicos, estudiantil, colaboradores a honorarios, empresas subcontratadas y/o todas aquellas personas o instituciones que tengan un vínculo contractual relacionado con los fines de la institución.

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. (Naciones Unidas, 2022). Estos derechos se encuentran consagrados en distintos cuerpos normativos e internacionales, siendo el principal la Declaración Universal de derechos Humanos, en el ámbito internacional, y la Constitución Política de la República de Chile, en el ámbito nacional.

- **Enfoques aplicados en la Política de Género.**

Enfoque de Derechos Humanos: El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás. (Naciones Unidas , 2022)

Enfoque de género: “una perspectiva de análisis que aborda las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos (materiales, sociales, culturales, etc.); una forma de comprender la realidad en base a la variable de sexo, a los determinantes de género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado”. (Ministerio de Educación, 2022)

Este enfoque permite reconocer las desigualdades, brechas e inequidades entre hombres, mujeres e identidades LGTBQ+, identificar sus causas y consecuencias, y con ello generar la política pública que permita su superación, considerando los recursos y las necesidades de cada grupo.

Enfoque Interseccional:

Hace referencia al “fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Kimberlé Williams Crenshaw, 1989), o como señala Viveros (2016) es una “...perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder”.

Este enfoque es una herramienta central para abordar la violencia y discriminación de género, ya que considera que se trata de una relación desigual de poder, que está situada en un espacio histórico-político-territorial. Es decir, las discriminaciones y violencias a las que están expuestas las mujeres y disidencias sexo/genéricas, se producen en múltiples y variados niveles. Lo anterior, permite analizar la violencia y discriminación de género desde las dimensiones de grupos,



procesos y sistemas, y no sólo enfocándolo a la persona o sistema familiar sino más bien, de las interacciones entre diferentes ejes de desigualdad y en el que participan “personas que integran en sus experiencias cotidianas redes complejas de desigualdad (raza, etnia, opción sexual, ciudadanía, clase social)”, (Jiménez y Guzmán, 2015).

Enfoque Intercultural o de Pertinencia Cultural:

A través del enfoque intercultural o de la pertinencia cultural, “la interculturalidad debería ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientada a generar, construir y propiciar el respeto mutuo y un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales”. Mineduc, 2018.

La interculturalidad supone “colaborar para reforzar las identidades tradicionalmente excluidas con el fin de construir, en la vida cotidiana, una convivencia de respeto y de legitimidad entre todos los grupos de la sociedad” (Walsh, 2005). Ésta permite, entonces, la posibilidad de un encuentro igualitario entre grupos diversos, mediante el diálogo entre distintas posiciones y saberes, y la construcción conjunta de prioridades y estrategias.

Igualdad de género: “se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.”” (UNESCO, 2020) Lo anterior no significa que las responsabilidades y oportunidades no dependan del género, orientación sexoafectiva, identidad y/o expresión de género. “La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades (...)” de todas las personas, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos humanos. (UNESCO, 2020)(Adaptación del concepto original)

Igualdad sustantiva: La igualdad de derecho reconoce que cada persona es titular de derechos fundamentales y reconocidos por la ley; la igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. (Gobierno de México, 2022)

Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Superintendencia de Educación Superior, 2022)

Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado. (Superintendencia de Educación Superior, 2022)

Participación: es un pilar básico de la democracia. La participación se refiere a las capacidades que permiten que cada persona sea parte de un grupo y aporte de modo efectivo a la vida del



conjunto, a partir de sus atributos y potencialidades. (Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes, IIN OEA, 2022)