

**PROMULGA ACUERDO N° 2084 DE LA  
JUNTA DIRECTIVA.  
APRUEBA POLITICA DE EQUIDAD DE  
GENERO DE LA UNIVERSIDAD DE  
TARAPACA.**

**DECRETO EXENTO N° 00.190/2022.**

ARICA, marzo 24 de 2022.

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

**VISTO:**

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 6, de marzo 29 de 2019, de la Contraloría General de la República; Acuerdo N° 2084 de la Junta Directiva, de fecha enero 28 de marzo de 2022; los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere Decreto N° 193 de fecha 8 de junio de 2018, del Ministerio de Educación.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y al cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, creada por D.F.L N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación.

Que, la propuesta denominada "Política de Equidad de Género en el Postgrado de la Universidad de Tarapacá", cuenta con el informe favorable del Consejo Académico que consta en Proposición N°740, de fecha 27 de enero de 2022.

Que, la Honorable Junta Directiva en reunión extraordinaria N° 195 de fecha 28 de enero de 2022, por unanimidad de los Directores presentes, acuerdan aprobar la Política de equidad de género de la Universidad de Tarapacá" presentada por la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta M. según documento adjunto compuesto por 26 páginas.

**DECRETO:**

1. Promulgase Acuerdo N° 2084 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N° 195, realizada el 28 de enero de 2022, cuyo tenor es el siguiente:

**“ACUERDO N° 2084**

Por unanimidad de los/as Directores/as presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Milagros Delgado Almonte, sr. Horacio Díaz Rojas, sr. Jorge Toloza Humeres, sr. Cristian Sayes Maldonado y sr. Carlos Úbeda de la Cerda, se acuerda aprobar por unanimidad la Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá presentada la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta, según documento adjunto compuesto de veintiséis páginas (26) rubricadas por la sra. Secretaria y que forma parte del presente acuerdo.

2.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.



**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad



**EMILIO RODRIGUEZ PÓNCÉ**  
Rector

ERP.PLC.plc.



25 MAR 2022



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*

UNIVERSIDAD DE TARAPACA  
JUNTA DIRECTIVA  
ARICA - CHILE

## **CERTIFICADO**

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión extraordinaria N° 195 de Junta Directiva, realizada el 28 de enero de 2022, se adoptó el siguiente acuerdo:

### **“ACUERDO N° 2084**

Por unanimidad de los/as Directores/as presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Milagros Delgado Almonte, sr. Horacio Díaz Rojas, sr. Jorge Toloza Humeres, sr. Cristian Sayes Maldonado y sr. Carlos Úbeda de la Cerda, se acuerda aprobar por unanimidad la Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá presentada la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta, según documento adjunto compuesto de veintiséis páginas (26) rubricadas por la sra. Secretaria y que forma parte del presente acuerdo.”

ARICA, 28 de enero de 2022.

  
**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad

PLC/plc

# POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

ARICA, 2022



## INDICE

I.	Introducción	3
II.	¿Por qué contar con una política que incorpore la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá?	3
III.	Antecedentes normativos	5
	i) Normativa internacional	5
	ii) Normativa nacional	7
	iii) Normativa institucional	8
IV.	Marco conceptual	9
V.	Contexto institucional	10
VI.	Componentes del modelo institucional	12



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
Universidad del Estado

## I. INTRODUCCIÓN



Una sociedad inclusiva, democrática y que busca la justicia y la equidad no puede ser construida sin establecer mecanismos que garanticen y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, debe sostenerse en principios como el de igualdad y no discriminación, el enfoque de derechos, la inclusión y la diversidad, reconociendo que todas las personas tienen iguales derechos. Debe también garantizar la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de cualquiera de sus integrantes. En este sentido, necesita del compromiso de todas y todos los actores involucrados, principalmente de aquellos que están en los niveles de decisión política, en reconocer todos aquellos elementos sociales, económicos, políticos e históricos que promueven la discriminación y que perpetúan las brechas y desigualdades.

Las universidades públicas no pueden restarse de estos desafíos, y a partir de su compromiso con la búsqueda de la excelencia académica y la formación de profesionales, debe comprometer a todas sus comunidades educativas en el desarrollo e implementación de iniciativas que promuevan procesos formativos integrales, inclusivos, diversos y democráticos, que permitan la superación de cualquier desigualdad o inequidad de género dentro de los espacios universitarios y en la sociedad.

La Universidad de Tarapacá, en su rol de institución pública, ha avanzado progresivamente en un proceso de cambio estructural gradual, a través del establecimiento de una institucionalidad que reconozca e incorpore el enfoque de derechos y la perspectiva de género en todo su quehacer, a partir del desarrollo de una normativa orientada a la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia – en particular la violencia de género – permeando todos y cada uno de los espacios y actividades universitarias. Todo esto, con el objetivo de avanzar institucionalmente hacia nuevas formas de generar conocimiento, procesos formativos de calidad y relaciones entre quienes conforman la universidad en un marco de equidad, respeto, justicia, dignidad y derechos humanos para todas y todos.

Este documento presenta la Política de Equidad de Género y el Modelo de Incorporación de la Perspectiva de Género de la Universidad de Tarapacá, que contienen las acciones que se espera sean implementadas por todas y todos los integrantes de la universidad con el fin de fortalecer el quehacer institucional en todas aquellas prácticas que se dan en los espacios universitarios. Este trabajo estuvo liderado por la Directora de Equidad de Género, Dra. Vanessa Jara Labarthé.

## II. ¿POR QUÉ CONTAR CON UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y UN MODELO QUE INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ?

La Política de Equidad de Género (PEG) de la Universidad de Tarapacá se establece como un marco que contiene acciones consideradas indispensables para promover e instalar la perspectiva de género, el principio de igualdad y no discriminación, los derechos humanos y todos aquellos elementos que permitirán la construcción de espacios universitarios con equidad, inclusivos y diversos. Esta política está en línea con la misión, visión y propósito estratégico de la Universidad.

Esta política ha sido diseñada con el propósito de incidir estratégicamente en la cultura institucional y en las prácticas cotidianas y todo el ámbito de acción de la Universidad de Tarapacá, institucionalizando



la perspectiva de género como marco regulador de las relaciones entre todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Los componentes de la política son:

- Objetivo general

El objetivo general de la Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá es: **Institucionalizar la equidad de género en el quehacer universitario, promoviendo la eliminación de brechas, desigualdades y discriminaciones por razones de género.**

- Alcance

El alcance de la política es triestamental y considera a todas y todos los integrantes de la Universidad de Tarapacá.

- Acciones estratégicas: Modelo institucional para la incorporación de la perspectiva de género (ver documento anexo)

Este modelo entrega un **marco de promoción de acciones y estrategias para incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional, contribuyendo a espacios universitarios democráticos y con equidad.** Hablar del modelo de incorporación de la perspectiva de género en la universidad nos lleva a reconocer este documento, primero como una declaración sobre aquellos **pilares, ejes y acciones** que deben estar en sintonía con los lineamientos educativos y curriculares institucionales, así como también con los principios y valores contenidos en la misión y visión universitaria. En este sentido, debemos avanzar hacia una educación que incorpore la equidad de género a lo largo de todo el quehacer institucional a través de acciones tales como: promover equidad en el acceso a la educación superior, trayectorias educativas libres de estereotipos, espacios educativos sensibles al género, procesos de acompañamiento académico a padres, madres y cuidadores/as para que culminen sus procesos formativos, entre otras. Es sabido que la reproducción de estereotipos en el espacio educativo puede producir “brechas de resultados académicos y desigualdad en la formación integral de las y los sujetos, generando desventajas para las mujeres, por ejemplo, en matemáticas y educación física, y en el caso de los varones en comprensión lectora, quienes además ven limitadas sus posibilidades de expresión de las emociones” (Ministerio de Educación, p.9).

En este sentido, el espacio educativo es un lugar privilegiado para abordar los temas asociados a equidad de género, diversidad e inclusión, reconociendo también la responsabilidad que le cabe en la sanción y eliminación de cualquier práctica que reproduzca o favorezca el sexismo, la discriminación de cualquier tipo o la violencia de género en cualquiera de los niveles del proceso formativo.

El modelo se sustenta en cuatro componentes: pilar, ejes, objetivos y acciones. Creemos que en la medida en que se reconozcan los pilares y los ejes que componen este modelo, y se incorporen en las prácticas institucionales, podremos avanzar hacia una educación de calidad y con equidad. La equidad supone el reconocimiento de la existencia de desigualdades, y en el espacio educativo





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
Universidad del Estado



requiere considerar y valorar las diferencias entre académicos/as, estudiantes y toda la comunidad universitaria, creando y fortaleciendo espacios diversos e inclusivos, en un clima de confianza, respeto y libres de discriminación.

### III. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Existe un amplio marco normativo internacional y nacional que ha reconocido los derechos humanos de las personas como facultades que deben garantizar los Estados sin importar condiciones subjetivas, donde el principio de igualdad y no discriminación ha sido considerado como el fundamento elemental del sistema jurídico de los países<sup>1</sup>. Estos derechos se encuentran consagrados en diferentes instrumentos, los cuales generan responsabilidad y obligación para los países que ratifican cada uno de ellos. A través de la evolución de estas categorías de protección, emergieron convenciones y compromisos internacionales que resguardan los derechos, además, de cierta parte de la población, que históricamente han estado en desprotección y desigualdad, como es el caso de las mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes, y disidencias sexuales, entre otras. Por lo que haremos una descripción de algunos de estos instrumentos que se vinculan directamente con nuestra institución.

#### i. NORMATIVAS INTERNACIONALES

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**

Fue aprobada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por Chile en 1989. Este instrumento internacional ha servido de base para abordar, promover y defender los derechos humanos de las mujeres, con el fin de asegurar espacios libres de discriminación contra la mujer. La CEDAW determina en su artículo 10° un abanico de acciones y medidas para eliminar esta discriminación, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el sistema educativo en todos los niveles, así como también condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en estos espacios educacionales.

- **Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (1960)**

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en París, aprueba el 14 de diciembre de 1960, crea esta convención considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Es el primer instrumento jurídico internacional que aborda ampliamente la educación, determinándola como un derecho fundamental, en donde los Estados se obligan a erradicar la discriminación en estas esferas, donde se incorpora el sexo como una forma de discriminación. Para abordar la discriminación en el ámbito educacional, propone una serie de medidas que buscan entregar equidad a las condiciones de las y los

---

<sup>1</sup> Poder Judicial (2018)



estudiantes. Esta Convención guarda sus bases en los derechos de igual acceso, no discriminación y educación universal (UNESCO).

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).**

Este tratado fue adoptado en Brasil, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), y se constituye como un eje fundamental que tienen los Estados para la erradicación, prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, reconociendo que estas formas de accionar, vulneran los derechos de esta parte de la población. A través de acciones afirmativas, la convención busca modificar estructuras socioculturales mediante de prácticas educativas exentas de estereotipos de género que permitan transformar las relaciones entre hombres y mujeres en todo nivel. Es así, como el artículo 8° de esta convención, señala que una de las formas que debe adoptar cada Estado, es la creación de programas educacionales formales y no formales que pueda modificar las condiciones de género existentes, las cuales buscan la superioridad o inferioridad de un género respecto a otro, los cuales profundizan la violencia contra la mujer la mujer (Ministerio de Educación, s.f).

- **Convenio Nº 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes de la Organización Internacional del Trabajo (1989)**

La Organización Internacional del Trabajo, ha abordado la situación de los pueblos indígenas y tribales desde su creación. Este tratado internacional es uno de los principales instrumentos que protege a los pueblos allí mencionados. Tiene dos líneas fundamentales, el derecho de los pueblos a mantener y fortalecer su cultura e instituciones representativas y el derecho de participar en aquellas materias de afectación directa. Al ser la región de Arica y Parinacota un territorio con alta presencia de pueblos indígenas según lo establecido en la Ley Nº 19.253 y del pueblo tribal afrodescendiente chileno según lo indicado en la Ley Nº 21.151, la institución debe considerar al elaborar políticas y programas las realidades de estos pueblos en el territorio y la forma de hacerlos partícipes poniendo en valor sus identidades.

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015)**

Estas son metas internacionales impulsadas por Naciones Unidas, las cuales durante el periodo 2015-2030, buscan entre los Estados partes accionar para erradicar la pobreza, proteger al planeta, como así también garantizar la paz, la prosperidad y la equidad de género. Esta agenda internacional está compuesta de 17 objetivos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible a través de tres elementos esenciales: crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental (Naciones Unidas, 2015).

En este sentido, los objetivos vinculantes para este modelo institucional, son el Nº 4 Educación de Calidad y el Nº 5 Igualdad de Género. El objetivo Nº 4 invita a los Estados a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo las oportunidades de aprendizaje para todas y todos. Por su parte el objetivo Nº 5 reconoce la discriminación contra las mujeres y que la vulneración de estos derechos, además es un retroceso para el desarrollo sostenible. Por lo que este objetivo establece alcanzar



la equidad de género en todos los espacios, para así conseguir la igualdad y empoderamiento para esta parte de la población.

## ii. NORMATIVAS NACIONALES

- **Constitución Política de la República de Chile (1980)**

Nuestra Carta fundamental en las bases de la institucionalidad, determina expresamente la igualdad y la dignidad de las personas, así el artículo 1° indica: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Señala además, en los derechos y deberes constitucionales, en el artículo 19 N° 2 “*La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley*”. Esta garantía constitucional implica el derecho de toda persona a no ser discriminada por razones subjetivas u otras que resulten jurídicamente relevantes, por lo que es un mandato continuo para los órganos de la administración del Estado. Así las cosas, las diferencias introducidas por el género son aspectos culturales y subjetivos que generan diferencias, y que pueden reproducirse en las instituciones.

- **Ley General de Educación N° 20.370 (2009).**

La norma expresamente señala en su artículo 11°, entre sus principios rectores la no discriminación, la equidad y la protección de la maternidad y paternidad en todo establecimiento educacional.

- **Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012).**

Conocida como “Ley Zamudio”, esta norma genera una definición de discriminación arbitraria, la cual puede producirse por toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, motivada por el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión del género, entre otras causales. Introduce, además, una acción especial de carácter cautelar, cuyo objetivo es prevenir y corregir la vulneración de un derecho que se ha visto afectado por alguna acción u omisión injustificada.

- **Ley N° 20.845 de Inclusión Escolar (2015).**

Determina a la educación integral como una de las maneras óptimas para incluir cada uno de los aspectos del desarrollo humano en el ámbito educativo. Promueve espacios libres de discriminación y busca transformar la escuela en espacios de encuentro social, lo que permite abordar los cambios culturales entorno a la equidad de género (Ministerio de Educación, s.f).

- **Ley N° 21.094 Sobre Universidades Estatales (2018).**

La ley N° 21.094, Sobre Universidades Estatales en el artículo 5°, indica una multiplicidad de principios que guiaran el ejercicio de las Universidades del Estado. Entre uno de ellos, señala que la equidad de género será uno de los principios por los cuales la institución desarrollará su quehacer. Incorpora además en el artículo 49° el marco de respeto por el cual las universidades deben transitar, así señala: “*Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso*



laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado". En virtud de lo anterior, las universidades del estado, se rigen bajo el principio de la no discriminación, promoviendo a través de sus políticas, programas y normativa la dignidad de las personas que son parte de la comunidad.

- **Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018).**  
Esta ley viene a reconocer y proteger a los derechos fundamentales de aquellas personas que su sexualidad no era representada por su identidad de género, produciendo múltiples formas de discriminación. La norma define que se entenderá por identidad de género, en su artículo 1° *"Para efectos de esta ley, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento"*. Se fundamenta la ley, a través de principios relativos a la identidad de género, como el principio de la no patologización, principio de la no discriminación arbitraria, principio de la confidencialidad, principio de la dignidad en el trato, principio del interés superior del niño/a, principio de la autonomía progresiva (artículo 5°), lo cual viene a ampliar los marcos normativos con principios que se ajustan al enfoque de derechos humanos.
- **Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).**  
Esta ley, en su artículo 1º señala que el objetivo de la presente ley es 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. La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

### iii. NORMATIVAS INSTITUCIONALES



- **Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá (2021).**  
Documento aprobado mediante Decreto Exento N°00.361/2021 que promulgó el acuerdo N°2044 de la Junta Directiva, y que ratificó el nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá. Este instrumento es el resultado del trabajo de una comisión triestamental, cuya creación fue aprobada mediante Resolución Exenta VRD N°0.001/2021 con fecha 11 de enero de 2021. Esta comisión sesionó los días 4, 5, 6 y 11 de enero de 2021, teniendo como objetivo analizar el protocolo vigente y proponer modificaciones que perfeccionaran el instrumento, de manera participativa y amplia, respondiendo al compromiso institucional de erradicar todas aquellas prácticas que atenten contra la dignidad de las personas y de avanzar hacia una institución que respete los derechos humanos de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria.
- **Política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá (2019).**  
Instrumento aprobado mediante Decreto Exento N°00766/2019, de fecha 22 de julio de 2019, el cual determina un procedimiento con el objetivo de modificar el nombre registral al que represente la identidad de género de la o el solicitante. Reconociendo así el instrumento, las diversas situaciones de discriminación por las cuales atraviesan las personas cuyo nombre legal no coincide con su identidad de género, y que estas se reproducen en la comunidad universitaria. Concreta así la Universidad de Tarapacá con la puesta en marcha de esta política, la normativa nacional e internacional respecto a la materia.

#### IV. MARCO CONCEPTUAL

El desarrollo de un modelo institucional con perspectiva de género para la Universidad de Tarapacá se piensa como una acción que se propone contribuir en el avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el espacio universitario, en un marco de respeto a los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación, y en todos los ámbitos del quehacer institucional.

A continuación se señalan los conceptos que sustentan este modelo:

- **Género:** construcción social y cultural que otorga o resta atributos, roles, deberes y obligaciones diferenciadas a hombres y mujeres, y de esta manera genera diferencias entre lo femenino y lo masculino en contextos específicos. Con esta predeterminación cultural se construye una desigual distribución de poder que subyace a las relaciones de género. Por lo tanto, el género es relacional, adquirido, jerárquico (poder), contextual pero eminentemente estructural y político atraviesa de manera explícita e implícita e incluso simbólica, todos los ámbitos de acción pública y privada (Conicyt, 2017, p. 15)



- **Perspectiva de género:** 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. Educación para la igualdad de género, Plan 2015-2018). Supone una forma de observar la realidad que permite identificar los diferentes roles, acciones y actividades que realizan las personas y que derivan en asimetrías, desigualdades y relaciones de poder derivadas de los significados para lo femenino y lo masculino en contextos culturales específicos. Ayuda a reconocer las causas que producen desigualdades e inequidades y a formular mecanismos para superarlas. El enfoque de género contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y resulta aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etcétera. (PNUD, 2008).
- **Equidad de género:** La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, Glosario de Género. México).
- **Institucionalización de la perspectiva de género:** Busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, Glosario de Género. México).
- **Transversalización de Género** La transversalización de género es “la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1998, citado en PNUD, 2015).
- El **análisis interseccional** tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad (Awid, 2004, p. 2)
- **Estereotipos de género** . Son creencias generalizadas y asumidas por la población sobre características, atributos y comportamientos de las personas en función de su género. Los roles estereotipados de género se manifiestan como competencias y actividades

que limitan las opciones profesionales y los lugares reservados a hombres y mujeres en lo social y laboral (UNESCO, 2016).

- **Educación no sexista:** Considera aspectos del sexismo y su impacto en la educación. En la educación no sexista se analiza el papel del androcentrismo en la ciencia, el lenguaje, la invisibilidad de las mujeres en la historia, la interacción entre sexos en el aula y los valores aprendidos. Una educación desde esta perspectiva implica la estructuración de programas educativos que identifican y descartan estereotipos de género, el uso de un lenguaje con perspectiva de género y la sensibilización respecto a comportamientos sexistas, además del uso de juguetes no sexistas y una legislación en materia educativa con enfoque de género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, Glosario de Género. México).

## V. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Universidad de Tarapacá es una institución de Educación Superior de carácter estatal, regional, y con una consolidada presencia y posición en el norte de Chile. Es reconocida por su historia, identidad, convicción y por ser la única universidad pública de la Región de Arica y Parinacota, por lo que cumple un rol relevante en el desarrollo del territorio, al ser la principal institución formadora de capital humano de la región.

De acuerdo con su misión, “La Universidad de Tarapacá es una institución de Educación Superior regional estatal comprometida con la excelencia académica y el mejoramiento continuo de su calidad. La institución realiza su quehacer en la Región de Arica y Parinacota y en la Región de Tarapacá, con proyección hacia todo Chile y a la Macro Región Centro Sur Andina”.

En este sentido, las decisiones y programas institucionales se sustentan en un marco valórico que integra los siguientes compromisos:

- Compromiso con la excelencia y el mejoramiento continuo de la calidad.
- Compromiso con la equidad y la movilidad social.
- Compromiso con el perfeccionamiento de una sociedad humanista y democrática.
- Compromiso con el bien público nacional y regional.
- Compromiso con la protección del Patrimonio cultural y del Medio ambiente.

La institución entiende que el desarrollo del quehacer complejo e integral, exige la participación equitativa de hombres y mujeres en un marco institucional que promueva y garantice los derechos humanos, la no discriminación y las mismas oportunidades para todas y todos sus integrantes.





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
Universidad del Estado



# MODELO INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Dirección de Equidad de Género  
2021



## I. COMPONENTES DEL MODELO INSTITUCIONAL:

El principio que guía el modelo es:

### **Compromiso institucional con la promoción y respeto por la equidad de género**

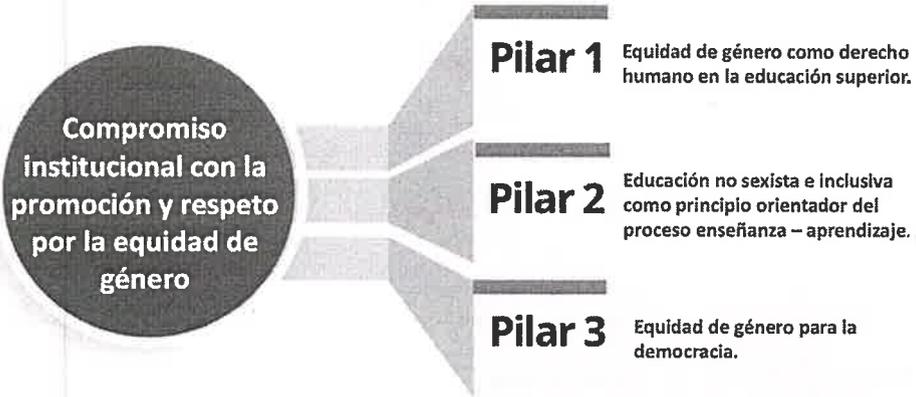
La Universidad de Tarapacá, en su rol de universidad pública y regional, hace suyo el desafío de avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades para todas y todos quienes conforman la comunidad universitaria, a través del establecimiento de acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de inequidad o discriminación por razones de género en el espacio universitario y en todo su quehacer institucional.

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO





## Este principio se sustenta en tres pilares:



*Estos pilares abordan áreas que se presentan en el quehacer institucional, y que requieren del establecimiento de acciones concretas que promuevan la incorporación de la perspectiva de género en la universidad.*



**Cada pilar cuenta con ejes.**

**¿Qué son?**  
Son los elementos básicos que servirán de guía para el desarrollo posterior de los objetivos y las acciones que componen este modelo.

Formulados en concordancia con los ejes.

Se convierten en las propuestas concretas que deben ser adoptadas por todas y todos quienes componen la comunidad universitaria...

**Su implementación**  
Permitirá la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá.





Para facilitar la lectura del modelo, los componentes se presentan por separado: primero cada pilar con sus ejes, y luego cada eje con sus objetivos. Finalmente, se presentarán las acciones por separado.

# Pilar 1

**Equidad de género como derecho humano en la Educación Superior**

## Equidad de género como derecho humano en la educación superior

**1 Eje** Construcción de una Universidad que promueva la equidad de género.

**2 Eje** Promover la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica.

**3 Eje** Difusión de la perspectiva de género en actividades con la comunidad externa.

PILAR 1- EJE

### Eje 1: Construcción de una Universidad que promueva la equidad de género

**Objetivo 1.1:** Formar y capacitar al profesorado en los conceptos básicos de la perspectiva de género.

**Objetivo 1.2:** Promover el ingreso de mujeres a programas de pregrado y postgrado científicos y tecnológicos en circunstancias de igualdad e inclusión.

**Objetivo 1.3:** Promover la permanencia/retención en el sistema universitario de estudiantes de pregrado y postgrado que sean padres, madres o cuidadores/as, para evitar deserción o atraso curricular.

**Objetivo 1.4:** Acompañar el proceso de egreso y titulación de estudiantes de pregrado y postgrado que sean padres-madres o cuidadores/as.

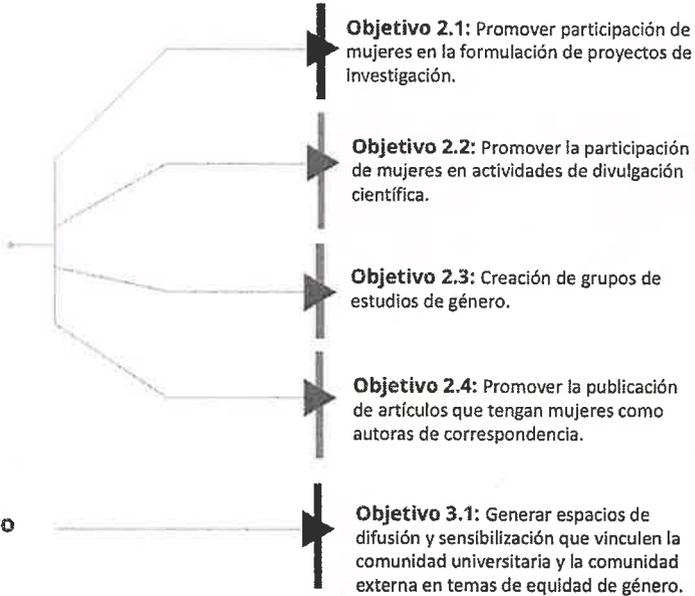
PILAR 1- OBJETIVOS





**Eje 2: Promover la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica.**

**Eje 3: Difusión de la perspectiva de género en actividades con la comunidad externa**



PILAR 1- OBJETIVOS

# Pilar 2

**Educación no sexista e inclusiva como principio orientador del proceso de enseñanza - aprendizaje**



**Educación no sexista e inclusiva como principio orientador del proceso de enseñanza - aprendizaje**

1

**Eje**

Procesos de ajuste curricular con perspectiva de género.

2

**Eje**

Institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista en los ámbitos de pregrado y postgrado.

PILAR 2- EJE

**Eje 1: Procesos de ajuste curricular con perspectiva de género**

**Objetivo 1.1:** Incorporar competencias genéricas transversales con perspectiva de género en el Modelo Educativo Institucional, para orientar el ajuste curricular.

**Objetivo 1.2:** Incorporar la perspectiva de género en perfiles de egreso y planes de formación.

**Objetivo 1.3:** Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de pregrado.

**Objetivo 1.4:** Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de postgrado.

**Objetivo 1.5:** Fomentar entornos (espacios) educativos sensibles a la perspectiva de género.

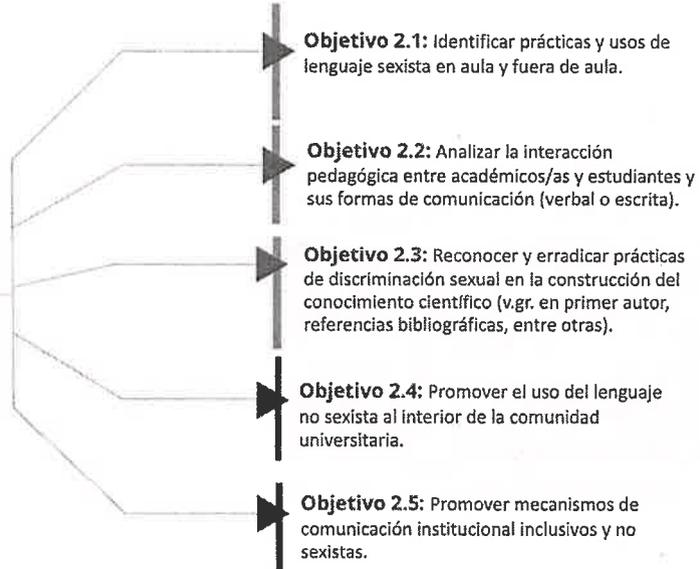
**Objetivo 1.6:** Crear programas de postgrado en estudios de género.

PILAR 2- OBJETIVOS

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

**Eje 2:  
Institucionalización  
de lenguaje  
inclusivo y no  
sexista en los  
ámbitos de  
pregrado y  
postgrado**



PILAR 2- OBJETIVOS

**Pilar 3**

**Equidad de Género  
para la democracia**

## Equidad de género para la democracia

**1 Eje** Regulación de las relaciones de género dentro de la universidad.

**2 Eje** Participación paritaria en cargos de confianza o de elección.

**3 Eje** Equidad de género en los procesos de selección, evaluación y promoción.

PILAR 3- EJE

### Eje 1: Regulación de las relaciones de género dentro de la universidad

**Objetivo 1.1:** Analizar sistemática y permanentemente las relaciones de género al interior de la universidad

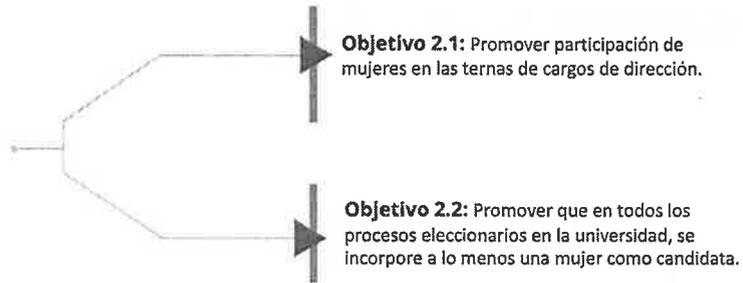
**Objetivo 1.2:** Difundir periódicamente la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.

**Objetivo 1.3:** Desarrollar acciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

PILAR 3- OBJETIVOS

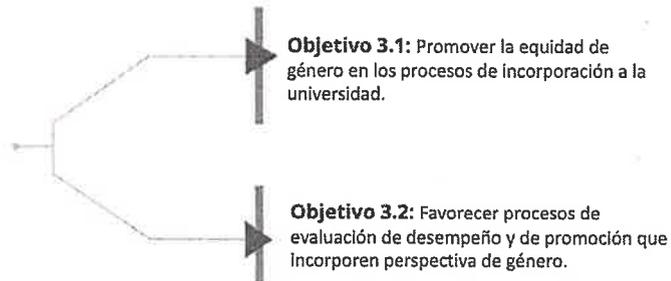


**Eje 2: Participación paritaria en cargos de confianza o de elección**



PILAR 3- OBJETIVOS

**Eje 3: Equidad de género en los procesos de selección, evaluación y promoción**



PILAR 3- OBJETIVOS



# ACCIONES

## ACCIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

A continuación, se presentan las acciones que sustentan este modelo:

Objetivos	Acciones
<p><b>Formar y capacitar al profesorado en los conceptos básicos de la perspectiva de género.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de cursos de perfeccionamiento interno en introducción a la perspectiva de género.</li> <li>• Diseño de actividades de formación para profesores sobre estrategias de prevención de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria, entre otros temas de relevancia en relación con la equidad de género.</li> <li>• Difusión del protocolo de actuación, política de reconocimiento de identidad de género en la comunidad universitaria.</li> <li>• Preparación de material de apoyo, manuales y otros recursos para docentes.</li> </ul>

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

ACCIONES



Objetivos	Acciones
<p><b>Promover el ingreso de mujeres a programas de pregrado y postgrado científicos y tecnológicos en circunstancias de igualdad e inclusión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de mecanismos de ingreso a la universidad que incorporen la equidad de género.</li> <li>• Diseño de actividades de difusión de carreras STEM.</li> <li>• Charlas en colegios y liceos, realizados por académicas de carreras científicas y tecnológicas (STEM) - vinculación temprana.</li> </ul>

ACCIONES

Objetivos	Acciones
<p><b>Promover la permanencia/ retención en el sistema universitario de estudiantes de pregrado y postgrado que sean padres, madres o cuidadores/as, para evitar deserción o atraso curricular.</b></p> <p><b>Acompañar el proceso de egreso y titulación de estudiantes de pregrado y postgrado que sean padres-madres o cuidadores/as de la universidad.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico sobre temas asociados a corresponsabilidad estudiantil en pregrado y postgrado.</li> <li>• Diseño e implementación de programas de acompañamiento para estudiantes padres-madres-cuidadores/as de pregrado y postgrado.</li> <li>• Reconocimiento de pre y post natal para estudiantes madres-padres en pregrado y postgrado.</li> <li>• Identificación de necesidad de cupos en sala cuna para la atención de estudiantes de pregrado y postgrado que sean padres-madres.</li> <li>• Cupos preferentes en salas cunas de la universidad para estudiantes estudiantes de pregrado y postgrado que sean padres-madres.</li> <li>• Diseño e implementación de programas de apoyo preescolar para hijos de estudiantes estudiantes de pregrado y postgrado que sean padre-madre.</li> <li>• Diseño e implementación de programas de apoyo académico para estudiantes de pregrado y postgrado que sean padre-madre.</li> <li>• Desarrollo de sistema de apoyo especial para realizar tesis o actividad de titulación.</li> </ul>

ACCIONES





Objetivos	Acciones
Promover participación de mujeres en la formulación de proyectos de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UTA Mayor-Género: desarrollo de guía de formulación de proyectos de Investigación con perspectiva de género.</li> </ul>
Promover la participación de mujeres en actividades de divulgación científica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo con puntaje adicional cuando mujeres sean Investigadoras responsables en las bases de fondos concursables de la universidad.</li> </ul>
Creación de grupos de estudios de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UTA Mayor-Género: desarrollo de criterios de evaluación de proyectos de Investigación con perspectiva de género.</li> </ul>
Promover la publicación de artículos que tengan mujeres como autoras de correspondencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en escritura académica dirigida a académicas e Investigadoras.</li> <li>• Reconocimiento de pre y post natal a académicas e Investigadoras.</li> </ul>

ACCIONES

Objetivos	Acciones
Generar espacios de difusión y sensibilización que vinculen la comunidad universitaria y la comunidad externa en temas de equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de talleres y seminarios sobre temas de equidad de género.</li> <li>• Organizar mesas de trabajo intersectoriales sobre temas vinculados a equidad de género.</li> <li>• Desarrollo de diplomados en estudios de género.</li> </ul>

ACCIONES





Objetivos	Acciones
Incorporar competencias genéricas transversales con perspectiva de género en el Modelo Educativo Institucional, para orientar el ajuste curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de criterios e indicadores de género para Incorporar al Modelo Educativo Institucional.</li> </ul>
Incorporar la perspectiva de género en perfiles de egreso y planes de formación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de incorporación de perspectiva de género para planes de estudio, mallas curriculares, programas de asignaturas, perfiles de egreso, planes y programas de asignatura de pregrado.</li> </ul>
Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de pregrado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de Incorporación de perspectiva de género para planes de estudio, mallas curriculares, programas de asignaturas, perfiles de egreso, planes y programas de asignatura de postgrado.</li> </ul>
Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de postgrado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en formulación curricular no sexista para Jefes/as de carrera y académicos/as de pregrado y postgrado.</li> </ul>
Fomentar entornos (espacios) educativos sensibles a la perspectiva de género.	
Creación de programas de postgrado en estudios de género.	

ACCIONES

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos	Acciones
Identificar y promover sanciones a las prácticas y usos de lenguaje sexista en aula y fuera de aula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de prácticas de uso de lenguaje sexista en aulas, por carreras, etc.</li> </ul>
Analizar la interacción pedagógica entre académicos/as y estudiantes y sus formas de comunicación (verbal o escrita).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de guía de uso de lenguaje no sexista.</li> </ul>
Reconocer y erradicar prácticas de discriminación sexual en la construcción del conocimiento científico (v.gr. en primer autor, referencias bibliográficas, entre otras).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de capacitación triestamental en uso de lenguaje no sexista.</li> <li>Difundir cápsulas educativas sobre lenguaje inclusivo y no sexista.</li> </ul>
Promover el uso del lenguaje no sexista al interior de la comunidad universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de redacción de documentos institucionales con lenguaje inclusivo y no sexista.</li> </ul>
Promover mecanismos de comunicación institucional inclusivos y no sexistas.	

ACCIONES

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO





Objetivos	Acciones
Analizar sistemática y permanentemente las relaciones de género al interior de la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios sistemáticos sobre violencia de género en aulas y espacios universitarios.</li> <li>Diagnóstico de relaciones de género.</li> </ul>
Presentación de reportes periódicos sobre la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual/bianual sobre relaciones de género.</li> </ul>
Desarrollar acciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de acciones institucionales a partir de los diagnósticos, que promuevan la equidad de género.</li> <li>Creación de mesas de trabajo trimestral para proponer acciones que promuevan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</li> </ul>

ACCIONES

Objetivos	Acciones
Promover participación de mujeres en las ternas de cargos de dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de aseguramiento de participación paritaria</li> </ul>
Promover que en todos los procesos electorarios en la universidad, se incorpore a lo menos una mujer como candidata.	
Promover la equidad de género en los procesos de incorporación a la universidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicar en los procesos de concursos y contrataciones que se valorará positivamente la postulación de mujeres.</li> </ul>
Favorecer procesos de evaluación de desempeño y de promoción que incorporen perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de guía que incorpore, y otorgue puntaje extra a criterios como maternidad/maternaje, crianza, tuición, cuidado, etc. en los procesos de evaluación de desempeño y de promoción.</li> </ul>

ACCIONES





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*



DIRECCIÓN DE  
EQUIDAD DE GÉNERO  
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

