

**PROMULGA ACUERDO N° 2085 DE LA  
JUNTA DIRECTIVA.  
APRUEBA POLITICA DE EQUIDAD DE  
GENERO EN EL AMBITO DEL POSTGRADO  
DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACA.**

**DECRETO EXENTO N° 00.191/2022.**

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; Acuerdo N° 2085 de la Junta Directiva, de fecha enero 28 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°741, 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 en el ámbito del postgrado de la Universidad de Tarapacá presentada por la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta M. según documento adjunto compuesto por 05 páginas.

**DECRETO:**

1. Promulgase Acuerdo N° 2085 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° 2085**

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 en el ámbito del postgrado de la Universidad de Tarapacá” presentada la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta, según documento adjunto compuesto de cinco (05) páginas, rubricados 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.

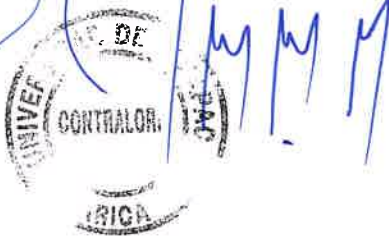


**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad



**EMILIO RODRIGUEZ PONCE**  
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° 2085**

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 en el ámbito del postgrado de la Universidad de Tarapacá” presentada la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta, según documento adjunto compuesto de cinco (05) páginas, rubricados 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

# POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL POSTGRADO

## UNIVERSIDAD DE TARAPACA

Enero 2022

Esta primera aproximación a la política de Equidad de Género en el ámbito del Postgrado en la Universidad de Tarapacá, se estructura en tres partes, esto es, una introducción que argumenta la necesidad de instalar una política institucional de equidad de género en el postgrado; luego, se ha considerado fundamental ofrecer algunos antecedentes del desarrollo normativo en esta materia, asunto que se hace necesario para que todas y todos tengan acceso a una visión general de ella; y, un tercer contenido presenta una propuesta de los componentes de la política de género en el área del postgrado.

### I. Antecedentes de la política

La incorporación de la mujer al ámbito de la actividad científica y a los estudios de postgrado ha sido un asunto de importancia en las últimas décadas, en particular luego de la evidencia que ha mostrado que a pesar de que las mujeres han aumentado el acceso a la educación superior (UNESCO, 2021), “la presencia de mujeres disminuye a medida que se avanza en el grado académico y laboral” (MCTCI, 2021, p. 13). Siguiendo con lo formulado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021) “existe paridad en el acceso a pregrado y magíster en las universidades, pero la proporción de mujeres disminuye progresivamente a medida que se avanza en la jerarquía académica” (p.14). Entonces, conceptos como el de inequidad vertical o el techo de cristal refuerzan este diagnóstico.

A nivel nacional se sigue avanzando en el reconocimiento de las brechas de género que existen en el ámbito de la actividad científica y en el postgrado. Un ejemplo de ello es el diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (2018) que mostró las diferencias de género que existen en las universidades, incluyendo ámbitos como el académico, el salarial, la promoción, entre otras. A partir de estos datos, se han generado políticas nacionales e institucionales que abordan las brechas de género en los espacios universitarios: un ejemplo es la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia Tecnología, Conocimiento e Innovación, establecida en 2021, y que entrega el marco de acción “para avanzar en la remoción de las barreras que impiden la participación y el desarrollo pleno de las mujeres en la investigación y desarrollo” (MCTCI, 2021, p. 11).

Por su parte, la Universidad de Tarapacá ha avanzado progresivamente en la incorporación de la perspectiva/enfoque de género<sup>1</sup> en su quehacer, con acciones tales como la creación de un

---

<sup>1</sup> Para efectos de este documento y sus acciones, se entenderá como perspectiva/enfoque de género la “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, 2015. Educación para la Igualdad de Género. Plan 2015-2018)



protocolo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de sus integrantes, el establecimiento de la Dirección de Equidad de Género, la creación de un grupo interdisciplinario de investigación en género, la Política de Equidad de Género, entre otras acciones vinculadas a diversos ámbitos de la vida institucional. Es en este contexto que el área de formación de postgrado decide traducir las políticas institucionales en género, a nivel de la selección y admisión y cuerpos académicos en la administración y gestión de esta área formativa.

## II. ¿Por qué contar con una política de equidad de género para el postgrado en la Universidad de Tarapacá?

La Universidad de Tarapacá, en el cumplimiento de su misión y de su rol social como institución de educación superior estatal y regional, hace suyos los desafíos asociados a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito del postgrado. En este sentido, **desarrollará y promoverá acciones, en el ámbito de los programas de postgrado, que contribuyan a la consolidación de espacios, relaciones, prácticas y normativa con equidad de género y libres de cualquier barrera o discriminación que puedan afectar a estudiantes o a integrantes de los claustros académicos de estos programas.**

## III. Antecedentes normativos

### III.1. 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 entró en vigencia en 1981.
- **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.
- **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. El objetivo N° 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 N° 5 reconoce la discriminación contra las mujeres y que la vulneración de estos derechos es un retroceso para el desarrollo sostenible.



### III.2. Nacionales

- **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.

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

Sobre Universidades Estatales en el artículo 5°, indica una multiplicidad de principios que guiarán 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.

- **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.

- **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.

### III.3. Institucionales

- **Política de Equidad de Género (2022).**

En proceso de ser aprobada por la Junta Directiva





- **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.

- **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.

#### **IV. Componentes de la política**

##### **IV.1. Objetivo general**

El objetivo general de la Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá es: "Promover la incorporación de la perspectiva/enfoque de género en el ámbito del postgrado de la Universidad de Tarapacá".

##### **IV.2. Alcance**

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

##### **IV.3. Acciones estratégicas:**

La Política de Equidad de Género en el ámbito del postgrado de la Universidad de Tarapacá contiene acciones orientadas a incorporar la perspectiva/enfoque de género en el quehacer propio del postgrado, en sintonía con los lineamientos educativos y curriculares institucionales, así como también con los principios y valores contenidos en la misión y visión universitaria, contribuyendo a la consolidación de espacios, relaciones, prácticas y programas de postgrado que reconozcan e incorporen la equidad de género. En particular, se relaciona y articula sus acciones con la Política de Equidad de Género de la universidad y con el Modelo institucional para la incorporación de la perspectiva de género (Res.Ex.VRA 166/2021).

#### **V. Acciones que conforman la política de equidad de género en el ámbito del postgrado de la Universidad de Tarapacá**

##### **4.1. De las/los estudiantes:**

###### **Acceso/Ingreso**

- Diseño e implementación de procesos de selección y concursos que promuevan el ingreso a programas de postgrado en condiciones de equidad.



- Caracterización de las y los estudiantes que ingresen a los programas de postgrado.
- Diseño e implementación de normas que prohíban la discriminación de postulantes que sean madres, padres o que ejerzan labores de cuidado.
- Establecimiento de cupos de género en programas de postgrado en áreas STEM.

#### **Retención y trayectoria**

- Generar procesos de acompañamiento académico a estudiantes que sean madres, padres o que ejerzan labores de cuidado.
- Garantizar el período pre y post natal a madres y padres que cursen un programa de postgrado.

#### **4.2. De los claustros académicos**

- Favorecer la composición paritaria de los claustros académicos de los programas de postgrado, incorporando condiciones de equidad contractual y salarial.
- Capacitar al profesorado en perspectiva/enfoque de género, con énfasis en el uso de lenguaje no sexista e inclusivo, incluyendo la normativa institucional que regula las relaciones de género.

#### **4.3. De los programas y reglamentos**

- Ajustar los reglamentos de los programas de postgrado incorporando elementos de la perspectiva/enfoque de género.
- Reconocer el trabajo científico de mujeres en las distintas disciplinas científicas, incorporándolas como bibliografía básica y especializada de los programas de postgrado.
- Incorporar a los estudiantes de postgrado en comisiones atinentes de estudios, con criterio de paridad.

