



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



# PRESENTACIÓN:

---

Una sociedad inclusiva y democrática 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**. Debe también garantizar **la eliminación de todas las formas de discriminación** en contra de cualquiera de sus integrantes.

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**

# PRESENTACIÓN:

---

El modelo institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá fue elaborado en 2021 por la Dirección de Equidad de Género, bajo la conducción de la Dra. Vanessa Jara Labarthé, y oficializado mediante [Resolución Exenta VRA N° 0.166/2021](#) con fecha 30 de junio de 2021.

Forma parte de las acciones institucionales orientadas a [promover la instalación de la perspectiva de género en la Universidad](#), así como también responde a los compromisos relacionados con el Plan de Fortalecimiento UTA 1899.

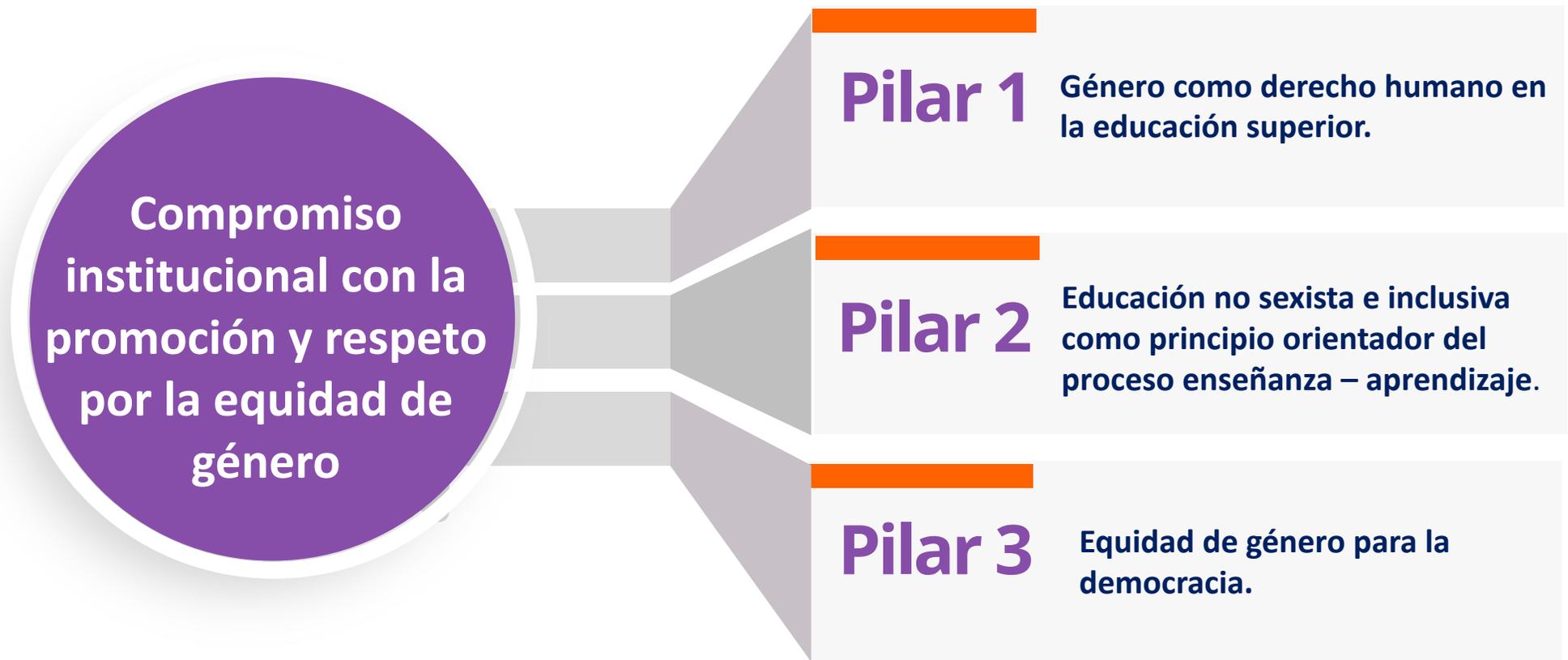
# I. COMPONENTES DEL MODELO INSTITUCIONAL:

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.

## 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

---

## Género como derecho humano en la Educación Superior

# Género como derecho humano en la educación superior

1

**Eje**

Construcción de una Universidad que promueva la equidad de género.

2

**Eje**

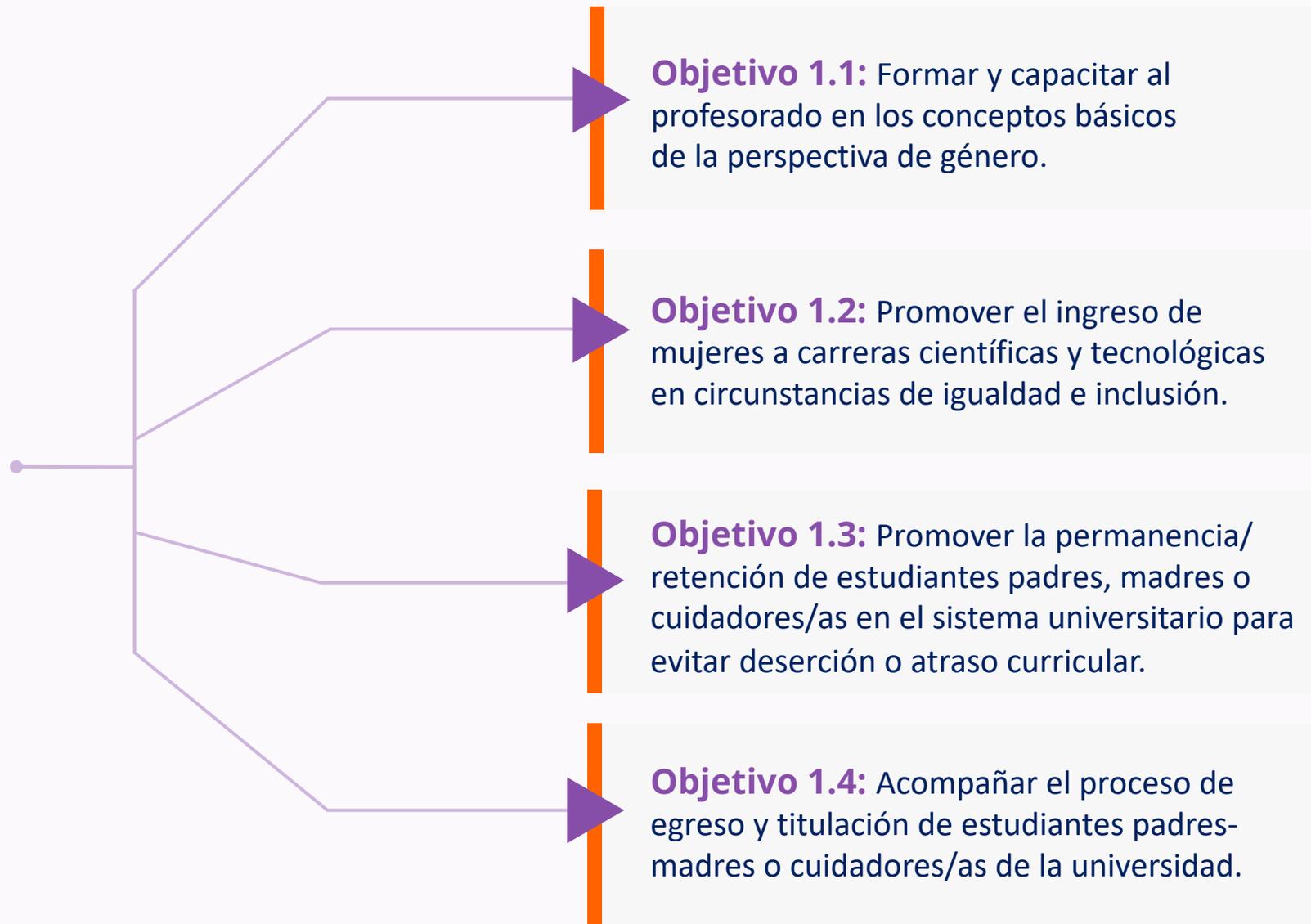
Promover la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica.

3

**Eje**

Difusión de la perspectiva de género en actividades con la comunidad externa.

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



**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 2

— —

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

## Género como derecho humano en la educación superior

1

### Eje

Procesos de ajuste curricular con perspectiva de género.

2

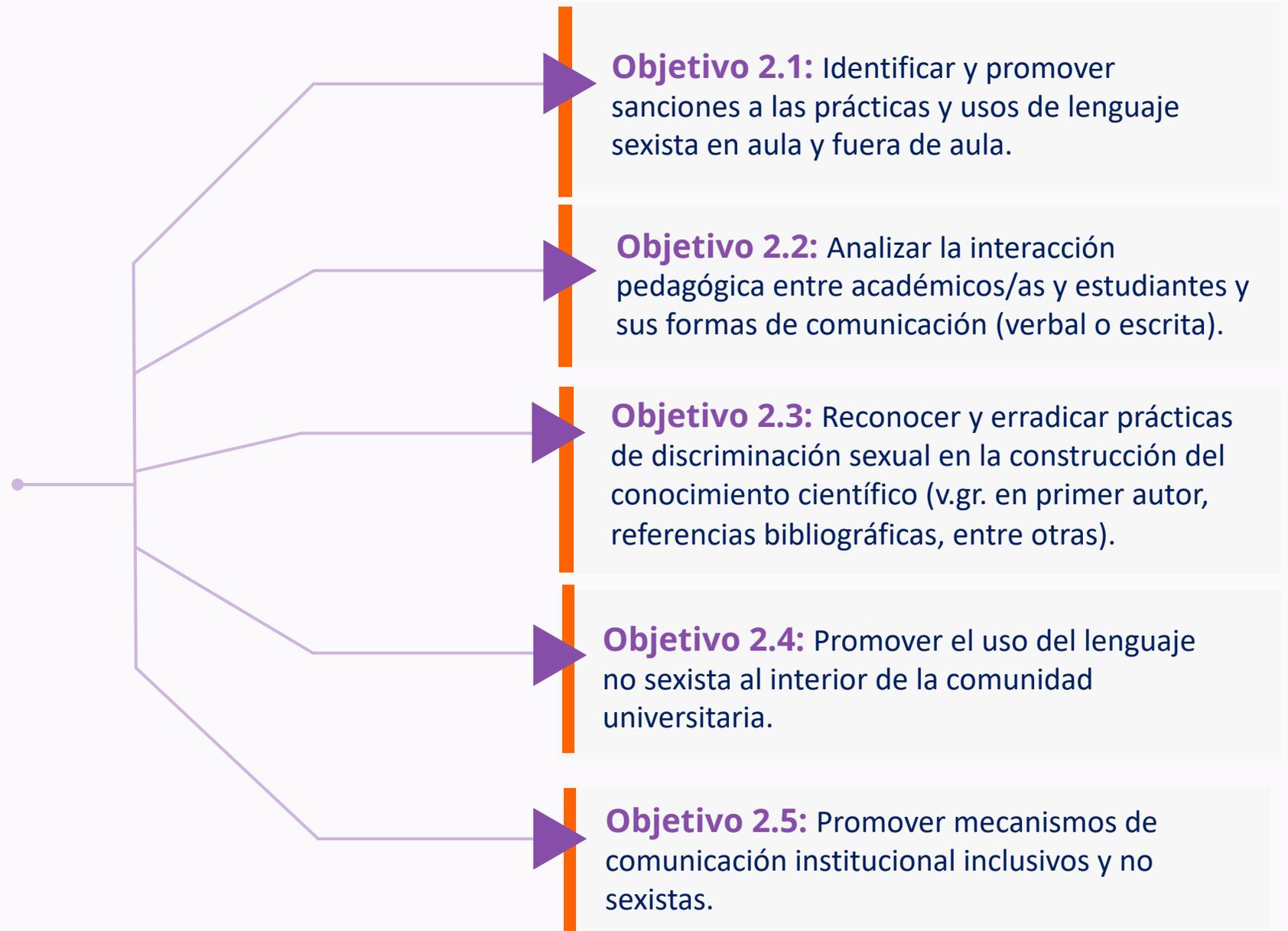
### Eje

Institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista.

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



## Eje 2: Procesos de ajuste curricular con perspectiva de género



# 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.

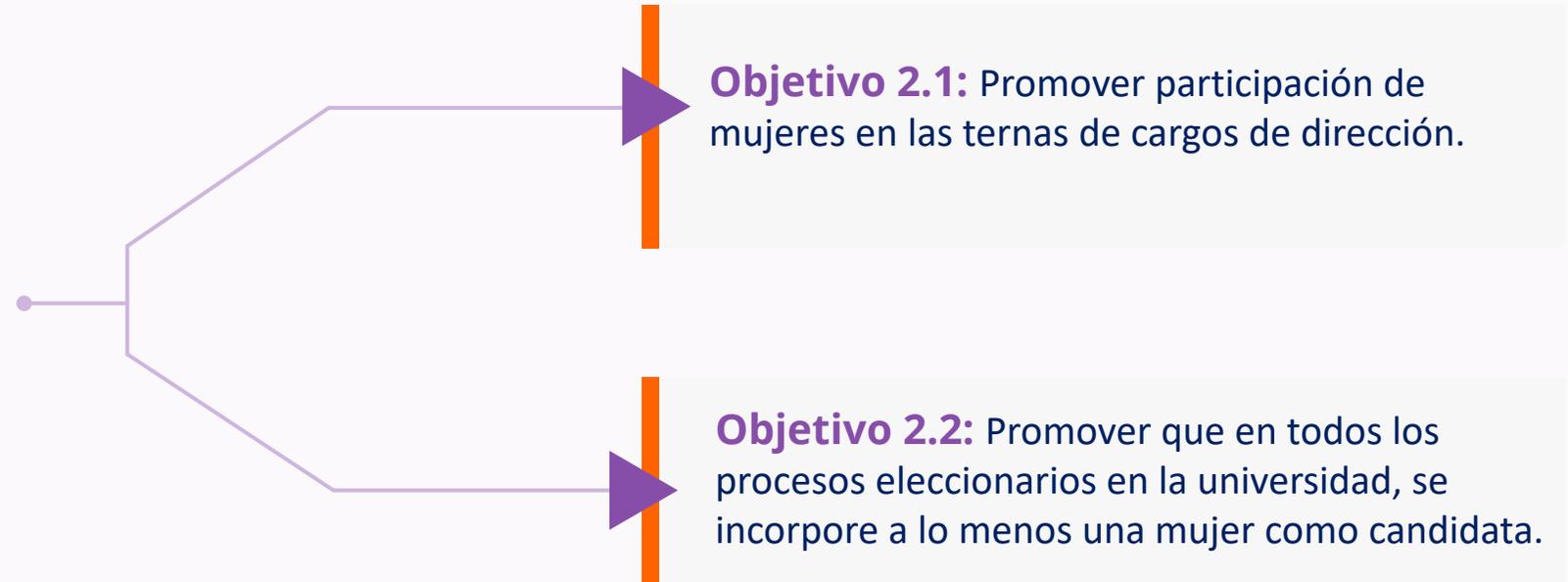
## Eje 1: Regulación de las relaciones de género dentro de la universidad

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

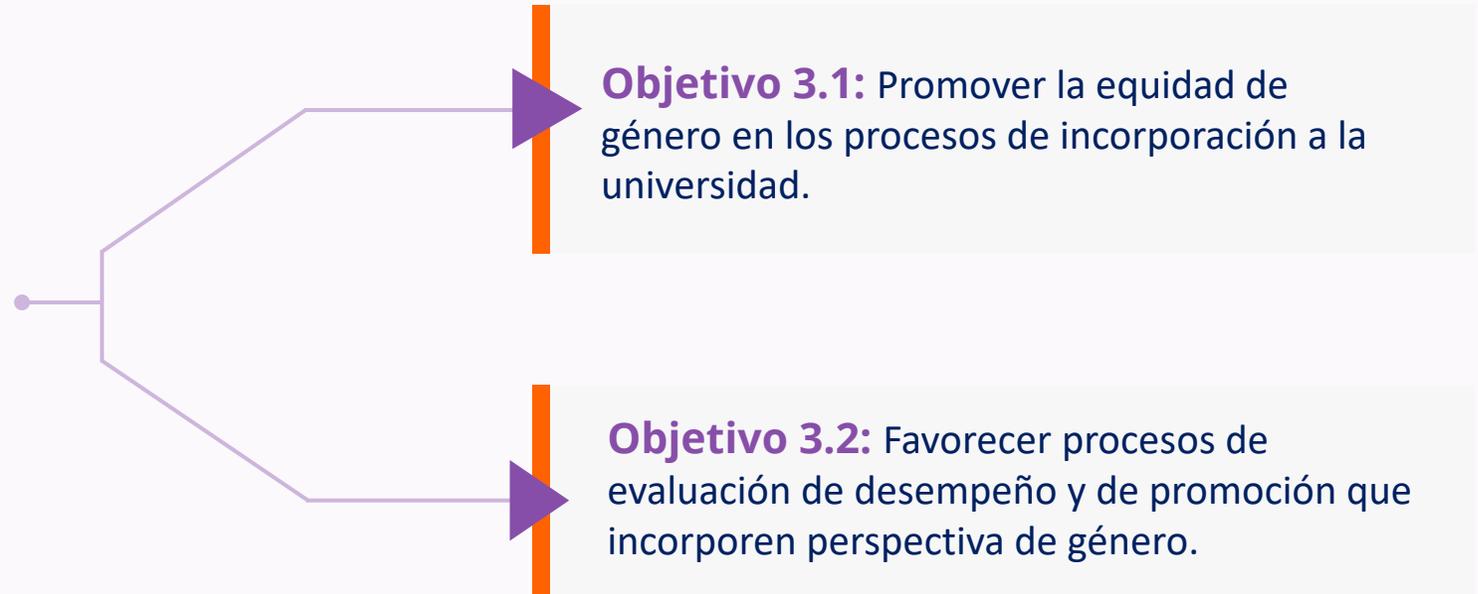
**Objetivo 1.2:** Presentación de reportes periódicos sobre la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.

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

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



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



# ACCIONES

— —

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

## 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> |

| Objetivos   | Acciones  |
|---|---|
| <p><b>Promover el ingreso de mujeres a carreras científicas y tecnológicas 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> |

**Objetivos**

**Promover la permanencia/retención de estudiantes padres, madres o cuidadores/as en el sistema universitario para evitar deserción o atraso curricular.**

**Acompañar el proceso de egreso y titulación de estudiantes padres-madres o cuidadores/as de la universidad.**

**Acciones**

- Diagnóstico sobre temas asociados a corresponsabilidad estudiantil.
- Diseño e implementación de programas de acompañamiento para estudiantes padres-madres-cuidadores/as.
- Reconocimiento de pre y post natal para estudiantes madres-padres.
- Identificación de necesidad de cupos en sala cuna para la atención de estudiantes padres-madres.
- Cupos preferentes en salas cunas de la universidad para estudiantes padres-madres.
- Diseño e implementación de programas de apoyo preescolar para hijos de estudiantes padre-madre.
- Diseño e implementación de programas de apoyo académico para estudiantes padre-madre.
- Desarrollo de sistema de apoyo especial para realizar tesis o actividad de titulación.

## Objetivos

**Promover participación de mujeres en la formulación de proyectos de investigación.**

**Promover la participación de mujeres en actividades de divulgación científica.**

**Creación de grupos de estudios de género.**

**Promover la publicación de artículos que tengan mujeres como autoras de correspondencia.**

## Acciones

- UTA Mayor-Género: desarrollo de guía de formulación de proyectos de investigación con perspectiva de género.
- Incentivo con puntaje adicional cuando mujeres sean investigadoras responsables en las bases de fondos concursables de la universidad.
- UTA Mayor-Género: desarrollo de criterios de evaluación de proyectos de investigación con perspectiva de género.
- Capacitación en escritura académica dirigida a académicas e investigadoras.
- Reconocimiento de pre y post natal a académicas e investigadoras.

## Objetivos

**Generar espacios de difusión y sensibilización que vinculen la comunidad universitaria y la comunidad externa en temas de equidad de género.**

## Acciones

- Diseño de talleres y seminarios sobre temas de equidad de género.
- Organizar mesas de trabajo intersectoriales sobre temas vinculados a equidad de género.
- Desarrollo de diplomados en estudios de género.

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

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

## Objetivos

**Analizar sistemática y permanentemente las relaciones de género al interior de la universidad.**

**Presentación de reportes periódicos sobre la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.**

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

## Acciones

- Estudios sistemáticos sobre violencia de género en aulas y espacios universitarios.
- Diagnóstico de relaciones de género.
- Informe anual/bianual sobre relaciones de género.
- Diseño de acciones institucionales a partir de los diagnósticos, que promuevan la equidad de género.
- Creación de mesas de trabajo triestamental para proponer acciones que promuevan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

| Objetivos   | Acciones   |
|---|--|
| <p><b>Promover participación de mujeres en las ternas de cargos de dirección.</b></p> <p><b>Promover que en todos los procesos eleccionarios en la universidad, se incorpore a lo menos una mujer como candidata.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Política de aseguramiento de participación paritaria</li></ul>   |
| <p><b>Promover la equidad de género en los procesos de incorporación a la universidad</b></p> <p><b>Favorecer procesos de evaluación de desempeño y de promoción que incorporen perspectiva de género.</b></p>            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicar en los procesos de concursos y contrataciones que se valorará positivamente la postulación de mujeres.</li><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> |

## Pilares

1. Género como derecho humano en la educación superior.

## Ejes

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

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

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

## Objetivos

1. Formar y capacitar al profesorado en los conceptos básicos de la perspectiva de género.
2. Promover el ingreso de mujeres a carreras científicas y tecnológicas en circunstancias de igualdad e inclusión.
3. Promover la permanencia/retención de estudiantes padres, madres o cuidadores/as en el sistema universitario para evitar deserción o atraso curricular.
4. Acompañar el proceso de egreso y titulación de estudiantes padres-madres o cuidadores/as de la universidad.

1. Promover participación de mujeres en la formulación de proyectos de investigación.
2. Promover la participación de mujeres en actividades de divulgación científica.
3. Creación de grupos de estudios de género.
4. Promover la publicación de artículos que tengan mujeres como autoras de correspondencia.

1. Generar espacios de difusión y sensibilización que vinculen la comunidad universitaria y la comunidad externa en temas de equidad de género.

2. Educación no sexista como principio orientador del proceso enseñanza - aprendizaje.

1. Procesos de ajuste curricular con perspectiva de género.

2. Institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista.

1. Incorporar competencias genéricas transversales con perspectiva de género en el Modelo Educativo Institucional, para orientar el ajuste curricular.
2. Incorporar la perspectiva de género en perfiles de egreso y planes de formación.
3. Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de pregrado.
4. Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de postgrado.
5. Fomentar entornos (espacios) educativos sensibles a la perspectiva de género.
6. Crear programas de postgrado en estudios de género.

1. Identificar y promover sanciones a las prácticas y usos de lenguaje sexista en aula y fuera de aula.
2. Analizar la interacción pedagógica entre académicos/as y estudiantes y sus formas de comunicación (verbal o escrita).
3. Reconocer y erradicar prácticas de discriminación sexual en la construcción del conocimiento científico (v.gr. en primer autor, referencias bibliográficas, entre otras).
4. Promover el uso del lenguaje no sexista al interior de la comunidad universitaria.
5. Promover mecanismos de comunicación institucional inclusivos y no sexistas.

3. Equidad de género para la democracia.

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

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

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

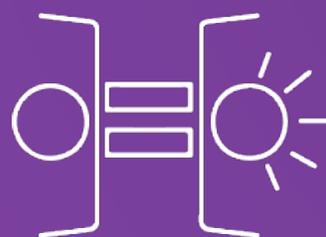
1. Analizar sistemática y permanentemente las relaciones de género al interior de la universidad.
2. Presentación de reportes periódicos sobre la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.
3. Desarrollar acciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1. Promover participación de mujeres en las ternas de cargos de dirección.
2. Promover que en todos los procesos electorarios en la universidad, se incorpore a lo menos una mujer como candidata.

1. Promover la equidad de género en los procesos de incorporación a la universidad.
2. Favorecer procesos de evaluación de desempeño y de promoción que incorporen perspectiva de género.



**UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**  
*Universidad del Estado*



**DIRECCIÓN DE  
EQUIDAD DE GÉNERO**  
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

2021