

APRUEBA “MODELO INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ”.

RESOLUCION EXENTA VRA N° 0.166/2021.

Arica, 30 de junio de 2021.

Con esta fecha, la Vicerrectoría Académica 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 ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 6, de marzo 26 de 2019, de la Contraloría General de la República; Resolución Exenta CONTRAL N° 0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Exenta CONTRAL N° 0.01/2018, de abril 23 de 2018; Decreto TRA N°335/129/2019, de julio 2 de 2019; Decreto TRA N°335/129/2018, de julio 25 de 2018; y las facultades que me confiere el Decreto Exento N°00.624/2020, de 8 de octubre de 2020, Complementa el Decreto Exento N°00.194/2020, que Complementa Modifica Rectifica y fija refundido del Decreto Exento N°00.1140/2016 sobre delegación de facultades del Rector.

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 Universidad, en su rol de universidad pública y regional, tiene 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.

RESOLUCION EXENTA VRA N° 0.166/2021.

Arica, 30 de junio de 2021.

Los objetivos se encuentran formulados en concordancia con los eje, promoviendo la coherencia necesaria para sustentar este modelo, y finalmente las acciones se convierten en las propuestas concretas que deben ser adoptadas por todas y todos quienes componen la comunidad universitaria, como parte de su quehacer, y con la convicción de que su implementación permitirá la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá.

RESUELVO:

1. Apruébese el **MODELO INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**” Dicho modelo adjunto, está compuesto de 16 (dieciséis) paginas, rubricadas por la Secretaria de la Universidad.

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

Regístrese, comuníquese, archívese.
Por orden del Rector.



PAULA LEPE CAICONTE
Secretaria de la Universidad

ADA/PLC/gcl.



M M M



ALFONSO DIAZ AGUAD
Vicerrector Académico

05 JUL 2021

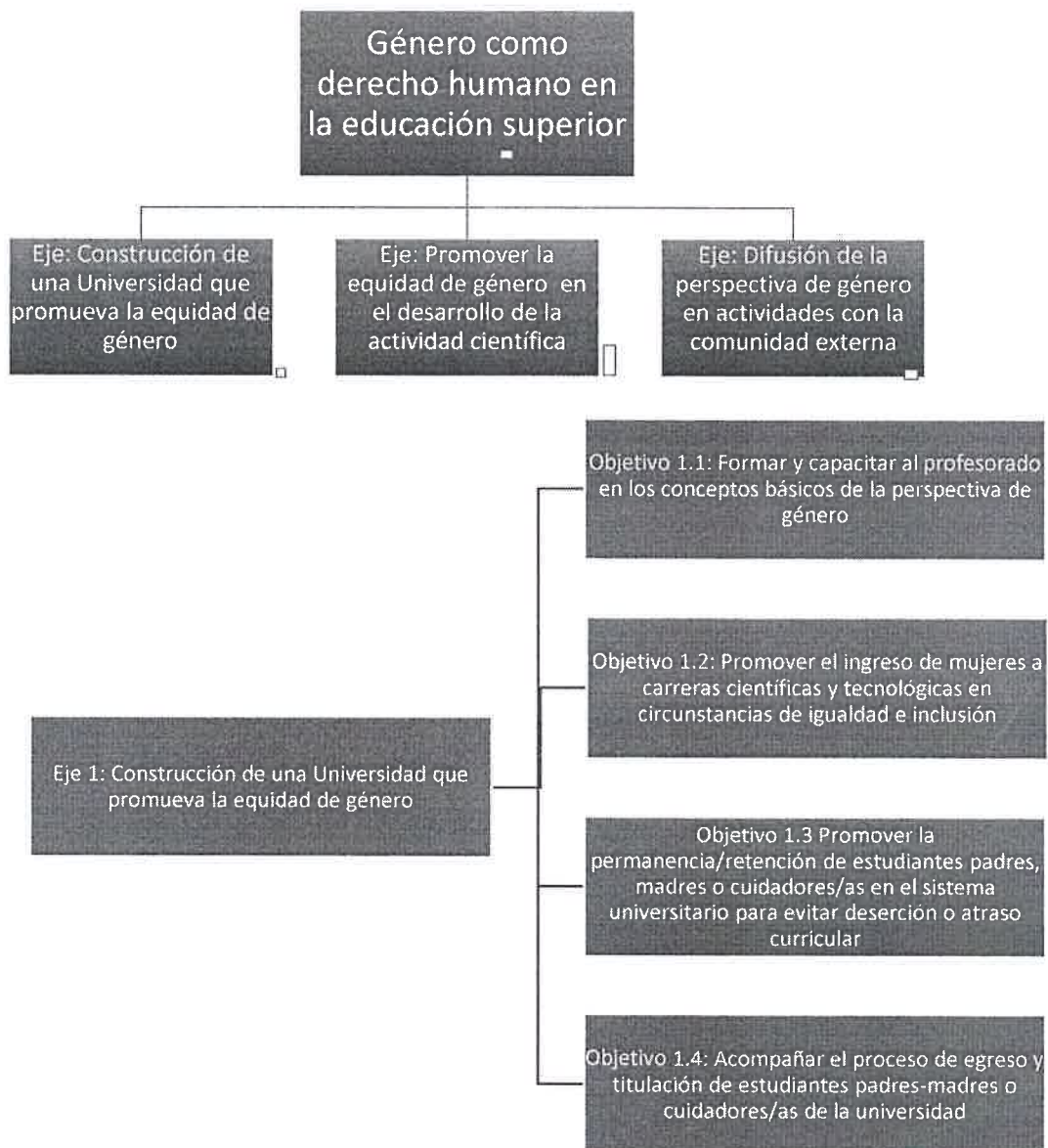
**MODELO INSTITUCIONAL
PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**

**Dirección de Equidad de Género
2021**

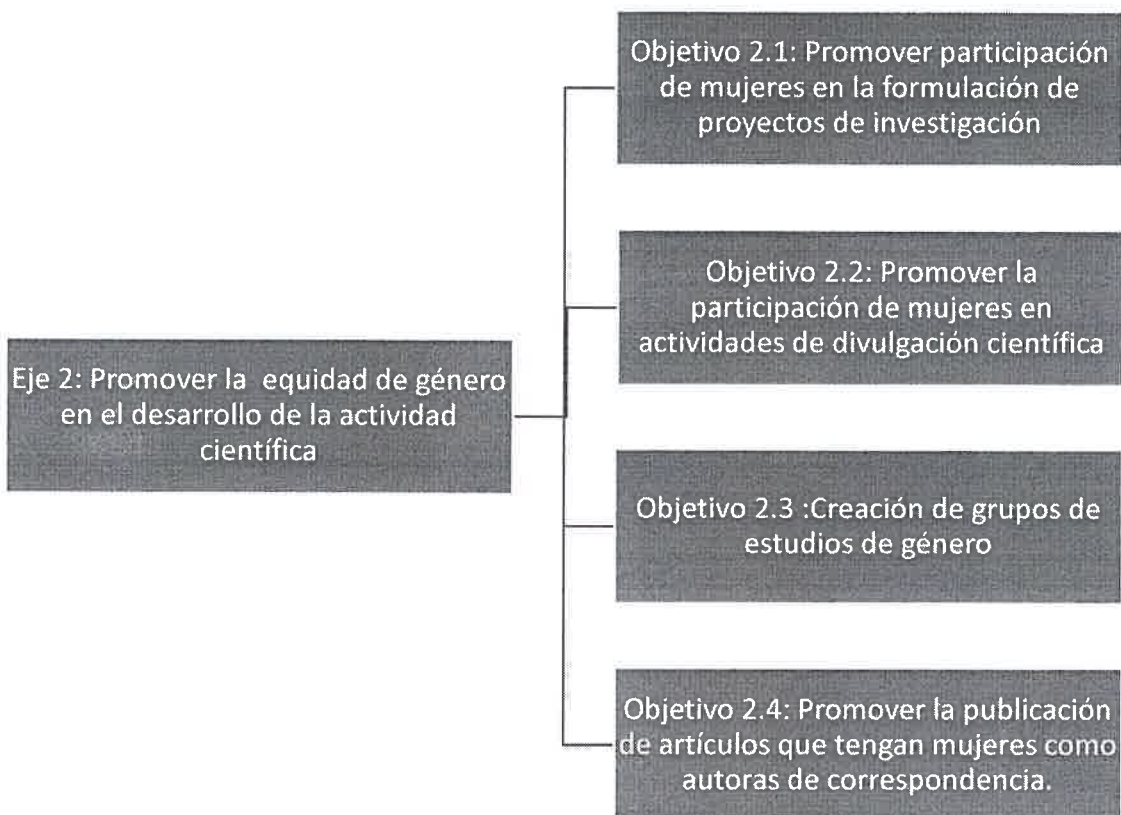
universitaria, como parte de su quehacer, y con la convicción de que su implementación permitirá la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá.

Para efectos de facilitar la lectura del modelo, los componentes se presentan por separado¹: primero cada pilar con sus ejes, y luego cada eje con sus objetivos. Finalmente, se presentarán las acciones por separado.

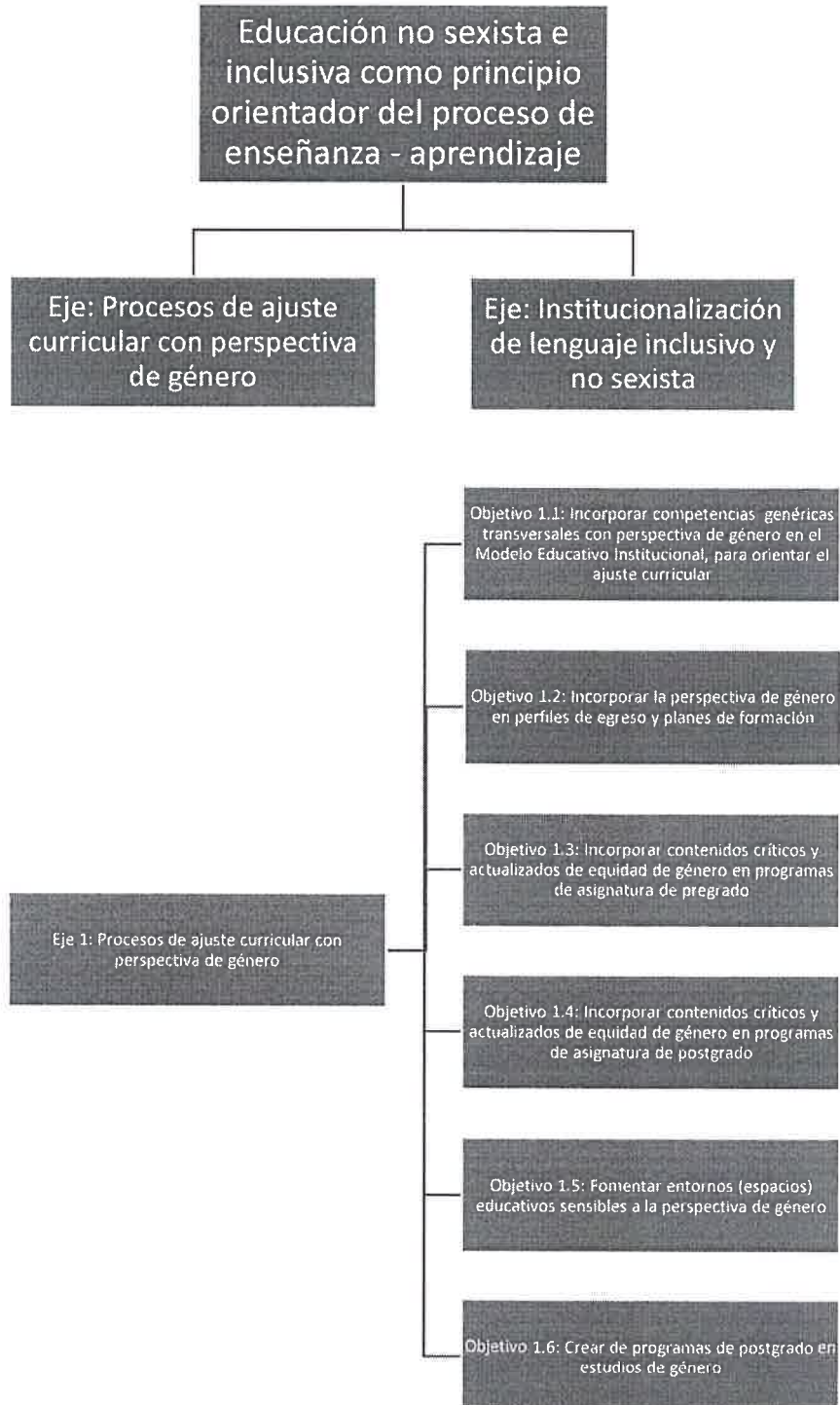
Pilar 1: Género como derecho humano en la educación superior

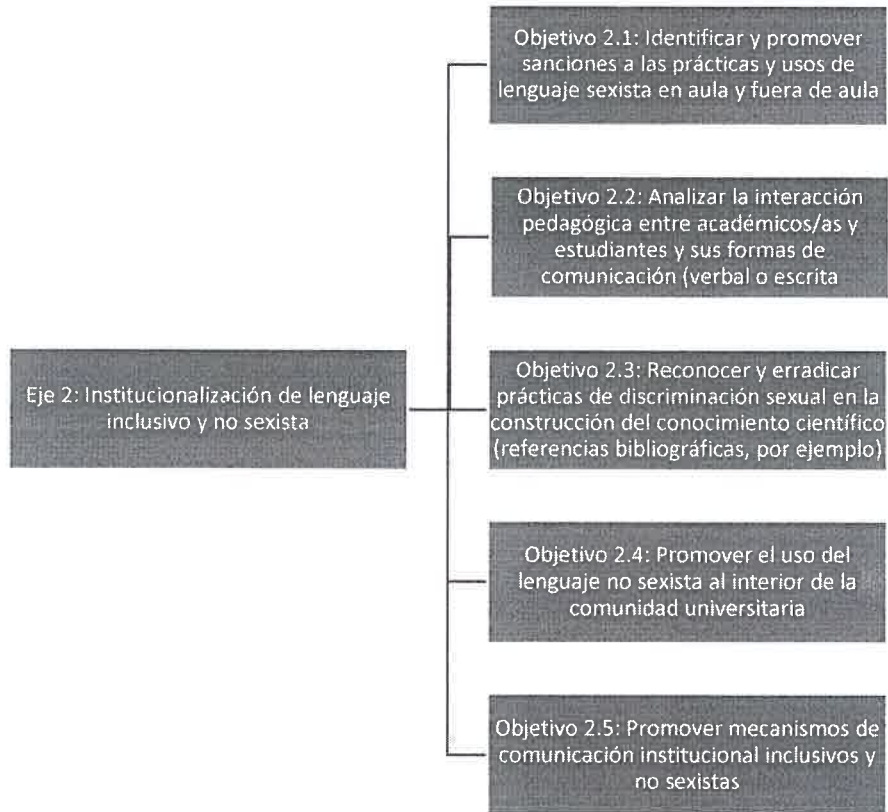


¹ El cuadro que resume el modelo se encuentra en la sección de anexos.

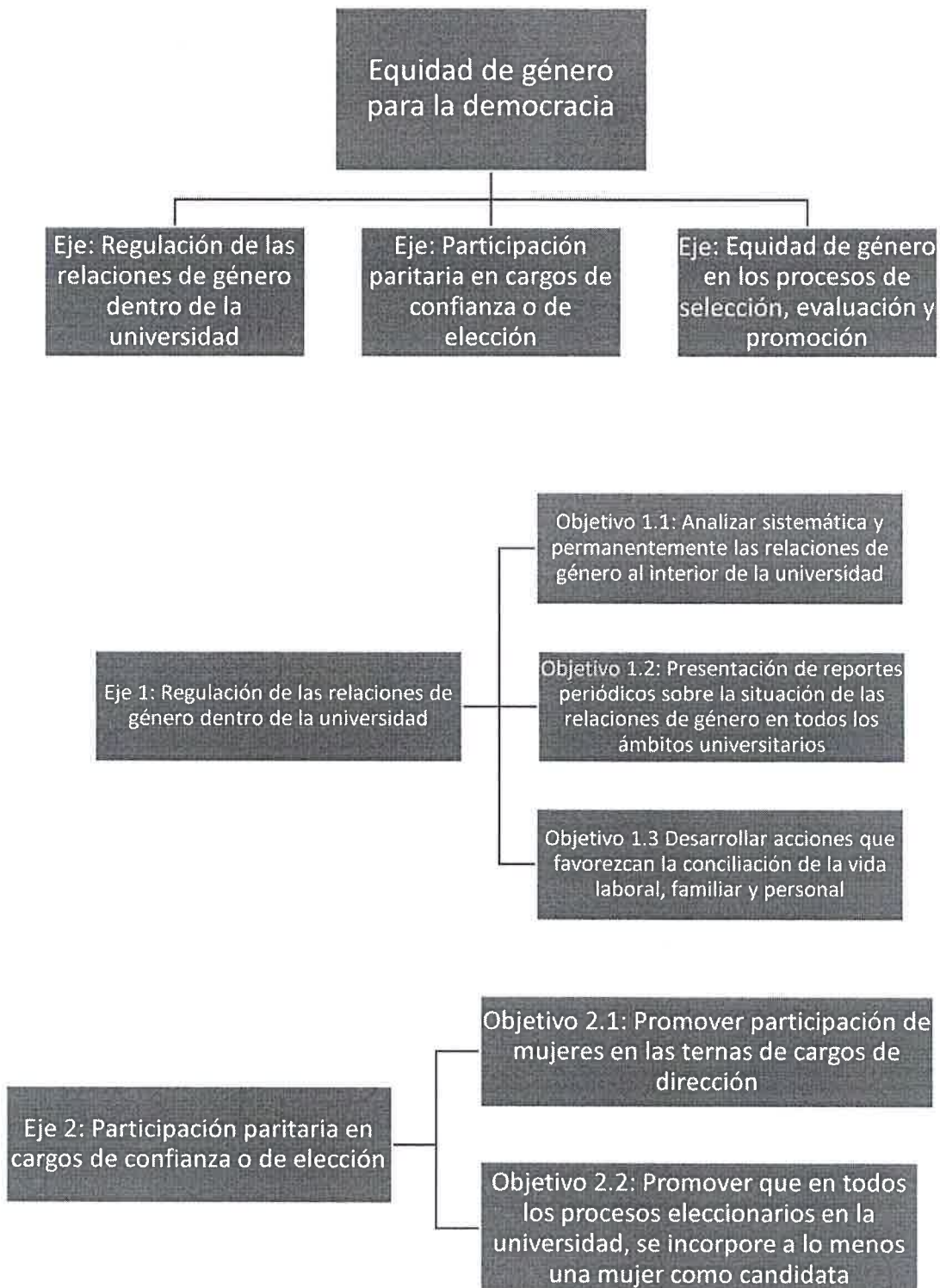


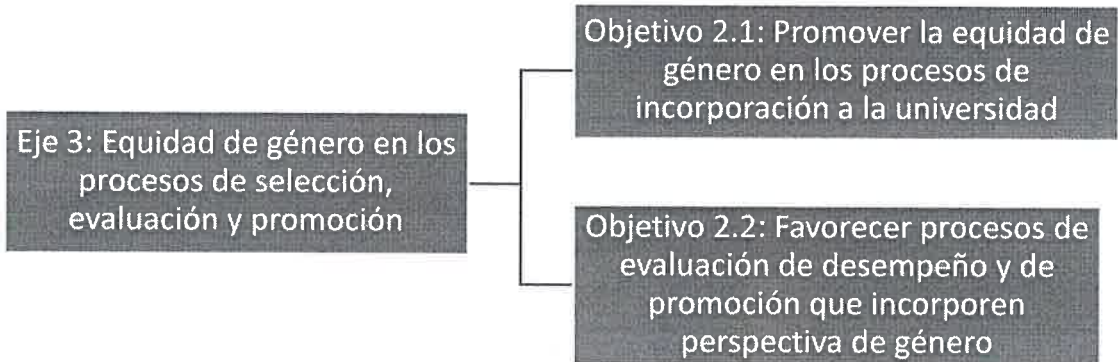
Pilar 2: Educación no sexista e inclusiva como principio orientador del proceso de enseñanza - aprendizaje





Pilar 3: Equidad de Género para la democracia





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

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

Objetivos	Acciones
Formar y capacitar al profesorado en los conceptos básicos de la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de cursos de perfeccionamiento interno en introducción a la perspectiva de género. - Diseño de actividades 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. - Difusión del protocolo de actuación, política de reconocimiento de identidad de género en la comunidad universitaria. - Preparación de material de apoyo, manuales y otros recursos para docentes.
Promover el ingreso de mujeres a carreras científicas y tecnológicas en circunstancias de igualdad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de mecanismos de ingreso a la universidad que incorporen la equidad de género. - Diseño de actividades de difusión de carreras STEM. - Charlas en colegios y liceos, realizados por académicas de carreras científicas y tecnológicas (STEM) → vinculación temprana. - Diagnóstico sobre temas asociados a corresponsabilidad estudiantil.
Promover la permanencia/retención de estudiantes padres, madres o	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de programas de acompañamiento para estudiantes padres-madres-cuidadores/as.



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Futuro



<p>cuidadores/as en el sistema universitario para evitar deserción o atraso curricular</p> <p>Acompañar el proceso de egreso y titulación de estudiantes padres-madres o cuidadores/as de la universidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de pre y post natal para estudiantes madres-padres. - Identificación de necesidad de cupos en salacuna 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 para 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.
<p>Promover participación de mujeres en la formulación de proyectos de investigación.</p> <p>Promover la participación de mujeres en actividades de divulgación científica.</p> <p>Creación de grupos de estudios de género.</p> <p>Promover la publicación de artículos que tengan mujeres como autoras de correspondencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Generar espacios de difusión y sensibilización que vinculen la comunidad universitaria y la comunidad externa en temas de equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.





<p>Incorporar competencias genéricas transversales con perspectiva de género en el Modelo Educativo Institucional, para orientar el ajuste curricular.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en perfiles de egreso y planes de formación.</p> <p>Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de pregrado.</p> <p>Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de postgrado.</p> <p>Fomentar entornos (espacios) educativos sensibles a la perspectiva de género.</p> <p>Creación de programas de postgrado en estudios de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de criterios e indicadores de género para incorporar al Modelo Educativo Institucional. - Guía de incorporación de perspectiva de género para planes de estudio, mallas curriculares, perfiles de egreso, planes y programas de asignatura de pregrado. - Guía de incorporación de perspectiva de género para planes de estudio, mallas curriculares, perfiles de egreso, planes y programas de asignatura de postgrado. - Capacitación en formulación curricular no sexista para jefes/as de carrera y académicos/as.
<p>Identificar y promover sanciones a las prácticas y usos de lenguaje sexista en aula y fuera de aula.</p> <p>Analizar la interacción pedagógica entre académicos/as y estudiantes y sus formas de comunicación (verbal o escrita).</p> <p>Reconocer y erradicar prácticas de discriminación sexual en la construcción del conocimiento científico (referencias bibliográficas, por ejemplo).</p> <p>Promover el uso del lenguaje no sexista al interior de la comunidad universitaria.</p> <p>Promover mecanismos de comunicación institucional inclusivos y no sexistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de prácticas de uso de lenguaje sexista en aulas, por carreras, etc. - Desarrollo de guía de uso de lenguaje no sexista - Programa de capacitación triestamental en uso de lenguaje no sexista - Difundir cápsulas educativas sobre lenguaje inclusivo y no sexista. - Guía de redacción de documentos institucionales con lenguaje inclusivo y no sexista.



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ



<p>Analizar sistemática y permanentemente las relaciones de género al interior de la universidad</p> <p>Presentación de reportes periódicos sobre la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.</p> <p>Desarrollar acciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 labora, familiar y personal.
<p>Promover participación de mujeres en las ternas de cargos de dirección.</p> <p>Promover que en todos los procesos eleccionarios en la universidad, se incorpore a lo menos una mujer como candidata.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política de aseguramiento de participación paritaria
<p>Promover la equidad de género en los procesos de incorporación a la universidad</p> <p>Favorecer procesos de evaluación de desempeño y de promoción que incorporen perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicar en los procesos de concursos y contrataciones que se valorará positivamente la postulación de mujeres. - 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.





II. ANEXO

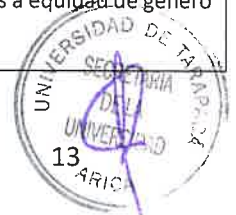
MODELO EN CUADRO

Principio	Pilares	Ejes	Objetivos	Acciones
Compromiso institucional con la promoción y respeto por la equidad de género	1. Género como derecho humano en la educación superior.	1. Construcción de una Universidad que promueva la equidad de género	<p>1. Formar y capacitar al profesorado en los conceptos básicos de la perspectiva de género</p> <p>2. Promover el ingreso de mujeres a carreras científicas y tecnológicas en circunstancias de igualdad e inclusión.</p> <p>3. Promover la permanencia/retención de estudiantes padres, madres o cuidadores/as en el sistema universitario para evitar deserción o atraso curricular</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de cursos de perfeccionamiento interno en introducción a la perspectiva de género. - Diseño de actividades 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. - Difusión del protocolo de actuación, política de reconcomiento de identidad de género en la comunidad universitaria. - Preparación de material de apoyo, manuales y otros recursos para docentes. - Diseño de mecanismos de ingreso a la universidad que incorporen la equidad de género. - Diseño de actividades de difusión de carreras STEM. - Charlas en colegios y liceos, realizados por académicas de carreras científicas y tecnológicas (STEM) → vinculación temprana. - 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 cujos en salacuna para la atención de estudiantes padres-madres.





			<p>4. Acompañar el proceso de egreso y titulación de estudiantes padres-madres o cuidadores/as de la universidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cupos preferentes en salas cunas de la universidad para estudiantes padres-madres. - Diseño e implementación de programas de apoyo preescolar para hijos de para 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.
	2. Promover la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica	<p>1. Promover participación de mujeres en la formulación de proyectos de investigación.</p> <p>2. Promover la participación de mujeres en actividades de divulgación científica.</p> <p>3. Creación de grupos de estudios de género.</p> <p>4. Promover la publicación de artículos que tengan mujeres como autoras de correspondencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	
	3. Difusión de la perspectiva de género en actividades con la comunidad externa	<p>1. Generar espacios de difusión y sensibilización que vinculen la comunidad universitaria y la comunidad externa en temas de equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	2. Educación no sexista como principio orientador del proceso enseñanza - aprendizaje	1. Procesos de ajuste curricular con perspectiva de género	<p>1. Incorporar competencias genéricas transversales con perspectiva de género en el Modelo Educativo Institucional, para orientar el ajuste curricular.</p> <p>2. Incorporar la perspectiva de género en perfiles de egreso y planes de formación.</p> <p>3. Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de pregrado.</p> <p>4. Incorporar contenidos críticos y actualizados de equidad de género en programas de asignatura de postgrado.</p> <p>5. Fomentar entornos (espacios) educativos sensibles a la perspectiva de género.</p> <p>6. Crear de programas de postgrado en estudios de género.</p>	<p>- Definición de criterios e indicadores de género para incorporar al Modelo Educativo Institucional.</p> <p>- Guía de incorporación de perspectiva de género para planes de estudio, mallas curriculares, perfiles de egreso, planes y programas de asignatura de pregradc.</p> <p>- Guía de incorporación de perspectiva de género para planes de estudio, mallas curriculares, perfiles de egreso, planes y programas de asignatura de postgrado.</p> <p>- Capacitación en formulación curricular no sexista para jefes/as de carrera y académicos/as.</p>
		2. Institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista	1. Identificar y promover sanciones a las prácticas y usos de lenguaje sexista en aula y fuera de aula.	<p>- Identificación de prácticas de uso de lenguaje sexista en aulas, por carreras, etc.</p> <p>- Desarrollo de guía de uso de lenguaje no sexista</p>





			<p>2. Analizar la interacción pedagógica entre académicos/as y estudiantes y sus formas de comunicación (verbal o escrita).</p> <p>3. Reconocer y erradicar prácticas de discriminación sexual en la construcción del conocimiento científico (referencias bibliográficas, por ejemplo).</p> <p>4. Promover el uso del lenguaje no sexista al interior de la comunidad universitaria.</p> <p>5. Promover mecanismos de comunicación institucional inclusivos y no sexistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de capacitación triestamental en uso de lenguaje no sexista - Difundir cápsulas educativas sobre lenguaje inclusivo y no sexista. - Guía de redacción de documentos institucionales con lenguaje inclusivo y no sexista.
	<p>3. Equidad de género para la democracia</p>	<p>1. Regulación de las relaciones de género dentro de la universidad</p>	<p>1. Analizar sistemática y permanentemente las relaciones de género al interior de la universidad</p> <p>2. Presentación de reportes periódicos sobre la situación de las relaciones de género en todos los ámbitos universitarios.</p> <p>3. Desarrollar acciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 labora, familiar y personal.



		<p>2. Participación paritaria en cargos de confianza o de elección</p>	<p>1. Promover participación de mujeres en las ternas de cargos de dirección.</p> <p>2. Promover que en todos los procesos electorarios en la universidad, se incorpore a lo menos una mujer como candidata.</p>	<p>- Política de aseguramiento de participación paritaria</p>
		<p>3. Equidad de género en los procesos de selección, evaluación y promoción</p>	<p>1. Promover la equidad de género en los procesos de incorporación a la universidad</p> <p>2. Favorecer procesos de evaluación de desempeño y de promoción que incorporen perspectiva de género.</p>	<p>- Indicar en los procesos de concursos y contrataciones que se valorará positivamente la postulación de mujeres.</p> <p>- 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.</p>