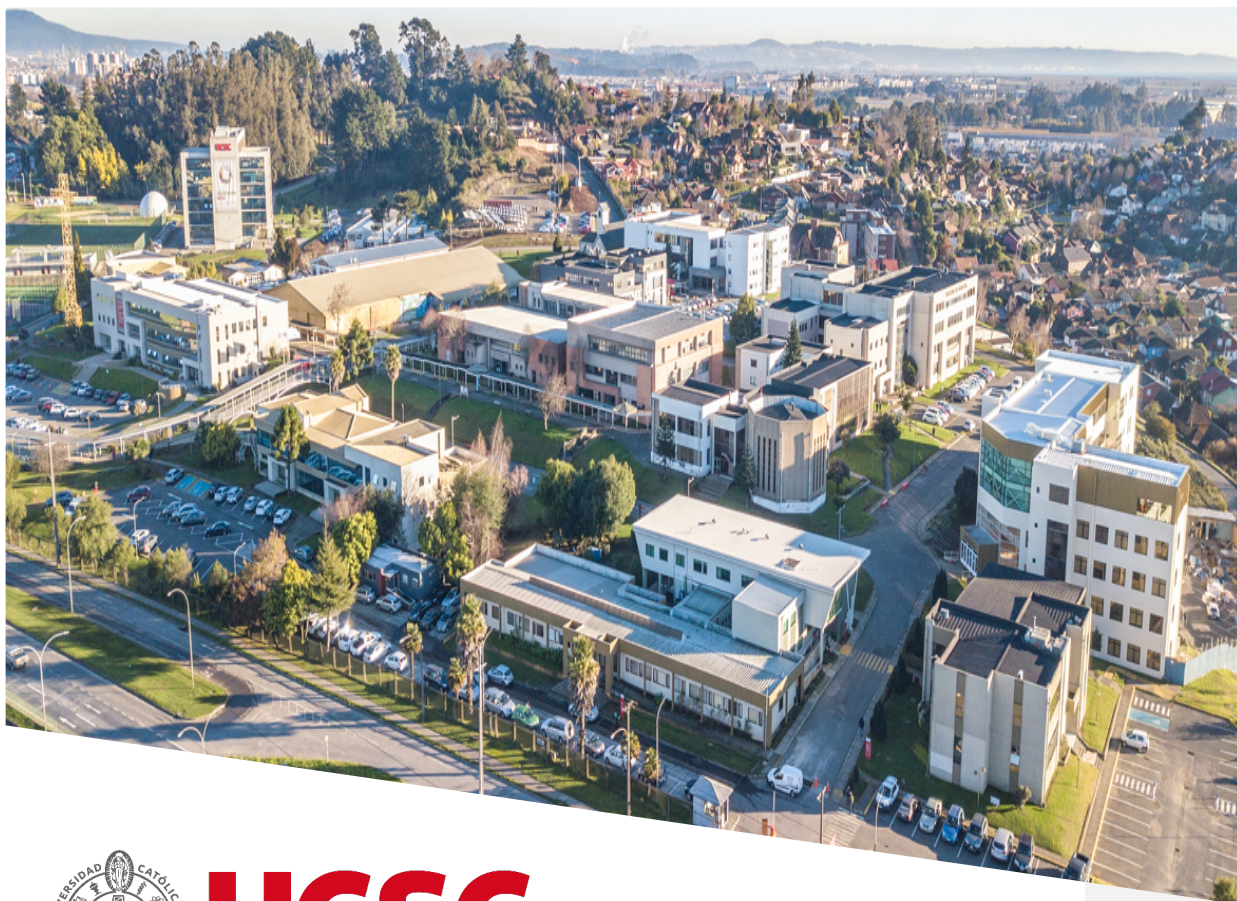




UCSC

Dirección de Género

Informe Técnico

Contenido

1. Marco Referencial.....	3
2. Política de Género de la UCSC	8
3. Dirección de Género UCSC.....	10
4. Comité de Género UCSC.....	12

1. Marco Referencial

La inclusión de la equidad de género en la educación superior ha sido un desafío para las universidades durante los últimos años, ya que estas han debido adaptarse para asegurar el cumplimiento de la equidad de en todos sus quehaceres, conservando la identidad de cada una de las instituciones de educación superior. Si se analiza la inclusión de la equidad de género en las universidades católicas del país (7), se puede observar que todas poseen una política de equidad de género establecida y de ellas, 5 poseen un organismo específico institucionalmente (dirección) para diagnosticar, monitorear y operacionalizar los lineamientos de sus normativas (Tabla 1).

Tabla 1. Universidades Católicas con Políticas de Género y organismo responsable del seguimiento.

Universidad	Organismo responsable del seguimiento de la política de género
Pontificia Universidad Católica	Dirección de Equidad de Género
Instituto Profesional Duoc UC	Dirección de Personas
Universidad Católica Silva Henríquez	Vicerrectoría de identidad y Desarrollo Estudiantil Vicerrectoría Académica
Universidad Católica de Temuco	Dirección de Género
Universidad Católica del Maule	Dirección de Equidad de Género y Diversidad
Universidad Alberto Hurtado	Dirección de Género, Diversidad y Equidad
Universidad Católica del Norte	Dirección de Género

De las universidades que poseen una dirección de género (5), se puede observar que, en el organigrama institucional la dirección se encuentra bajo el alero de la rectoría o prorroctoría, concordante con el papel transversal que esta dirección representa (Tabla 2).

Tabla 2. Dependencia de la Dirección de Género de las Universidades Católicas.

Universidad	Dependencia de la Dirección de Género
Pontificia Universidad Católica	Vicerrectoría Académica
Universidad Católica de Temuco	Prorroctoría
Universidad Católica del Maule	Rectoría
Universidad Alberto Hurtado	Sin información
Universidad Católica del Norte	Rectoría

Al revisar la conformación de la dirección de género de las universidades antes presentadas y de acuerdo a la información disponible en sus sitios web se puede observar que en 3 de las 5 direcciones participa un consejo asesor en materias de equidad de género. El cual está conformado por representantes de los distintos estamentos de la universidad (académicos, estudiantes y administrativos), unidades académicas y de gestión, quienes tienen por objetivo proponer lineamientos o estrategias que permitan conseguir o mantener la equidad de género en la institución (Figuras 1, 2 y 3), además en estas 3 universidades la dirección de género es la responsable también del cumplimiento de la Ley 21.369.

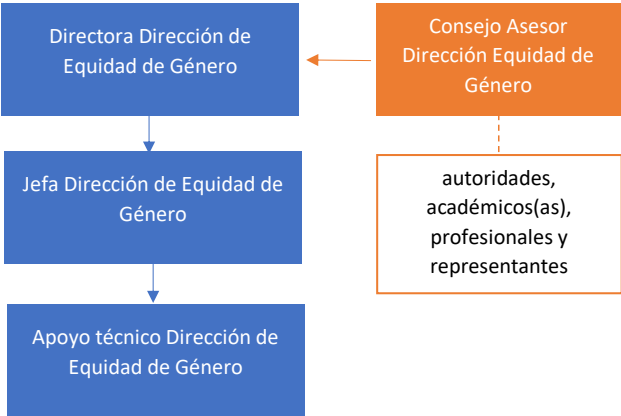


Figura 1. Estructura de la Dirección de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica¹.

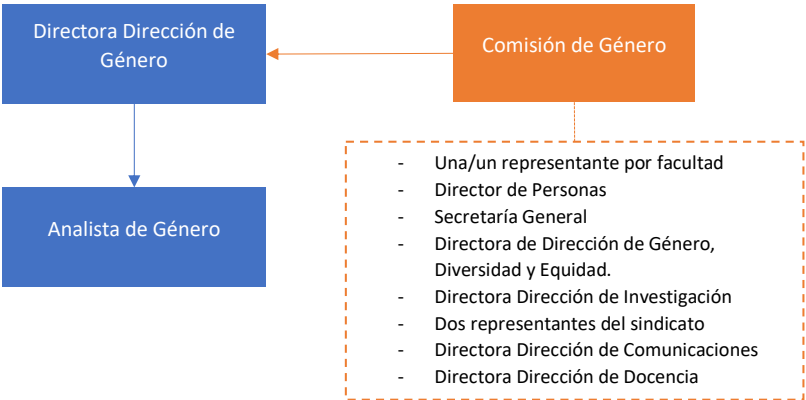


Figura 2. Estructura de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad Alberto Hurtado².

¹ <https://equidaddegenero.uc.cl/nosotros/>
² <https://www.uahurtado.cl/agenda-de-genero-diversidad-y-equidad/quienes-somos/>

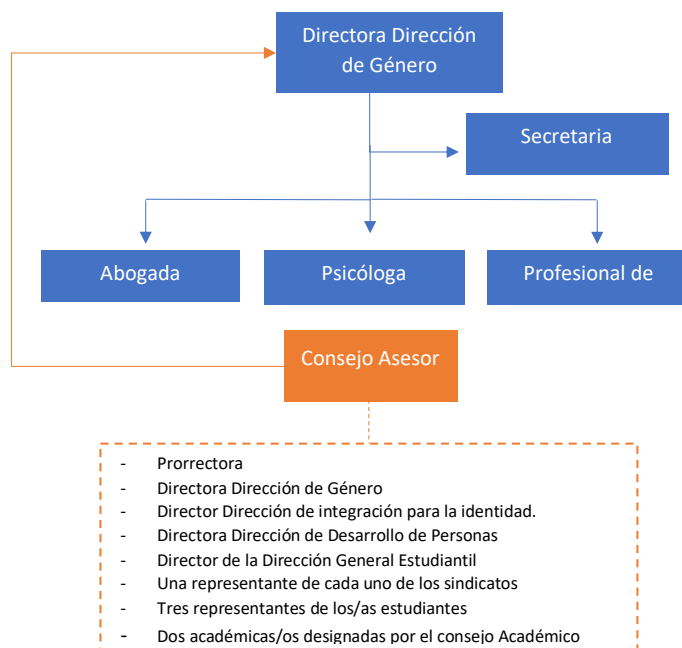


Figura 3. Estructura de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad Católica de Temuco³.

En el caso de la Universidad Católica del Maule quienes no declaran abiertamente en su página web o documentos disponibles un comité asesor, se observa que la Dirección de Género esta solo orienta al cumplimiento de la Ley 21.369 (Figura 4).



Figura 4. Estructura de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad Católica del Maule⁴.

³ <https://direcciongenero.uct.cl/quienes-somos/>

⁴ https://portal.ucm.cl//content/uploads/2022/05/Decreto_de_Rectoria_173-2022.pdf

La Universidad Católica del Norte no cuenta con un consejo asesor de la Dirección de Género, pero a diferencia de la Universidad Católica del Maule la dirección si está enfocada en la promoción de la equidad en la institución, su estructura organizacional se divide en dos, ya que la universidad posee dos sedes (Figura 5).

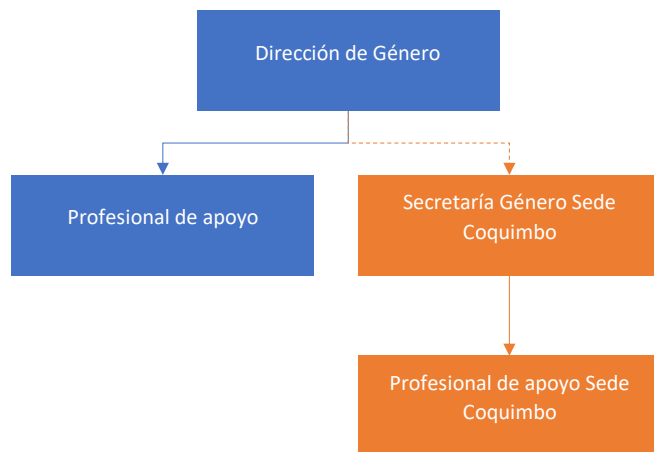


Figura 5. Estructura de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad Católica del Norte⁵.

⁵ <https://www.ucn.cl/sobre-ucn/rectoria/direccion-de-genero/acerca-de/>

Respecto a las funciones desarrolladas por las Direcciones de Género revisadas, se pueden destacar las siguientes:

- Proponer políticas, planes y normativas con perspectiva de género que favorezcan la transformación sociocultural en la comunidad universitaria (Universidad Católica del Norte⁶).
- Realizar el seguimiento de casos de discriminación arbitraria y violencia de género, garantizando el debido proceso en las investigaciones y sanciones (Universidad Católica del Norte⁶).
- Garantizar la atención oportuna y acompañamiento integral en casos de discriminación o violencia de género, que involucren a algún/a integrante de la comunidad universitaria (Universidad Católica del Norte⁶).
- Gestionar procesos formativos, reeducativos e instancias de promoción en temáticas de género, al interior de la universidad, coordinando con las unidades especializadas (Universidad Católica del Norte⁶).
- Promover acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal (D.R N° 161/2019 Pontificia Universidad Católica⁷).
- Guiar y desarrollar la estrategia comunicacional de la política institucional de género en conformidad con los lineamientos institucionales y normativos para garantizar que el marco institucional en materia de género sea conocido por los integrantes de la comunidad universitaria (D.R N° 173/2022 Universidad Católica del Maule⁸).

⁶ <https://www.ucn.cl/sobre-ucn/rectoria/direccion-de-genero/direccion-de-genero-ucn-antofagasta/>

⁷ <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-161.2019-Aprueba-Reglamento-Interno-de-la-Vicerrector%C3%ADa-Acad%C3%A9mica-de-la-Universidad-1.pdf>

⁸ https://portal.ucm.cl/content/uploads/2022/05/Decreto_de_Rectoria_173-2022.pdf

2. Política de Género de la UCSC

La Política de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción orienta y promueve, de manera transversal, mecanismos y acciones que permitan incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer universitario, contribuyendo al desarrollo integral en equidad de condiciones y oportunidades de todas las personas que integran la Comunidad Universitaria. Asimismo, promueve la sana convivencia en la comunidad universitaria abordando la prevención, sanción y eliminación de todo acto de discriminación y violencia de género.

Definiendo la perspectiva de género como herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre las personas se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos⁹.

Los lineamientos institucionales que establece la política son:

1.- Monitoreo y seguimiento constante de brechas, barreras e inequidades de género en la UCSC.

La UCSC implementa diferentes mecanismos en las áreas de gestión, docencia, investigación e innovación y vinculación, para monitorear, realizar seguimiento y dar cumplimiento a la presente Política de Género. Para ello analiza constantemente las variables que afectan el cumplimiento de la política, en los ámbitos mencionados y propone mecanismos sistemáticos para disminuir brechas detectadas, alineados con las normativas internas y externas.

2.- Incorporación de normativas que aseguren la equidad de género en los procesos de selección de personal, desempeño administrativo y carrera académica.

La Universidad promueve la incorporación de perspectiva de género resguardando la igualdad y equidad de oportunidades en la normativa de selección y contratación del personal administrativo y académico.

La Universidad impulsa criterios de equidad de oportunidades en la normativa asociada a la evaluación del Desempeño Administrativo y Carrera Académica.

3.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con las actividades universitarias UCSC.

La institución considera el bienestar integral de las personas que componen la Comunidad Universitaria en los distintos tipos de acción de su desarrollo y promueve mecanismos que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal, complementando la ley laboral vigente.

4.- Incorporación de la perspectiva de género en el Modelo Educativo Institucional

La Universidad promueve de forma transversal la perspectiva de género, en todos sus niveles de formación e impulsar la reflexión en torno a los distintos ámbitos de acción, para construir una cultura universitaria inclusiva y libre de discriminación.

Comentado [D1]: Humberto, esto hay que revisarlo ya que no tengo claridad si en la política quedo o no así. (con los seis lineamientos)

⁹ <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

5.- Promoción de la investigación e innovación disminuyendo las brechas de género.

Con la finalidad de eliminar las brechas detectadas en el circuito de investigación e innovación, la Universidad impulsa mecanismos y capacidades para promover la equidad de oportunidades entre las personas.

6.- Promoción de la erradicación de la violencia o discriminación por razones de género.

La Universidad promueve el establecimiento de acciones preventivas que favorezcan la erradicación de la violencia o discriminación de género en los espacios universitarios, así como también, la aplicación de protocolos de denuncia frente a casos específicos.

La responsabilidad del cumplimiento de los lineamientos antes presentados se distribuye de la siguiente manera, abarcando todos los quehaceres de UCSC y asignados según la responsabilidad de cada una de las vicerrectorías (Figura 6):

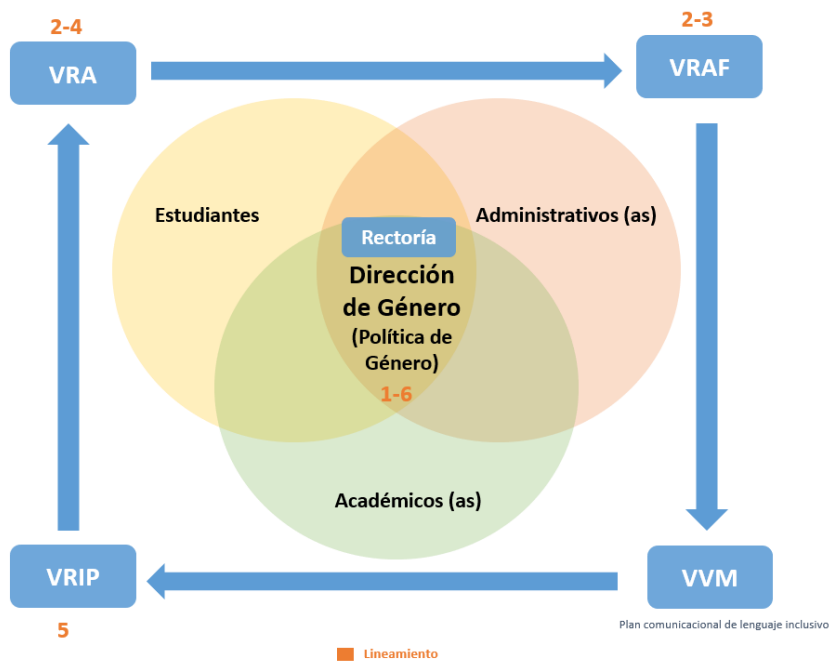


Figura 6. Distribución de los lineamientos de la política por vicerrectoría.

3. Dirección de Género UCSC

La Dirección de Género será la encargada de velar por la correcta aplicación de la Política de Género Institucional en coordinación con la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Proponiendo estrategias y acciones necesarias, asesoradas por el Comité Género para logro de lo establecido institucionalmente.

La Dirección dependerá de la Rectoría y deberá articular su trabajo con la Secretaría General, Comité de Género, Comité de Integridad Académica y Comité de Sello (Figura 7).

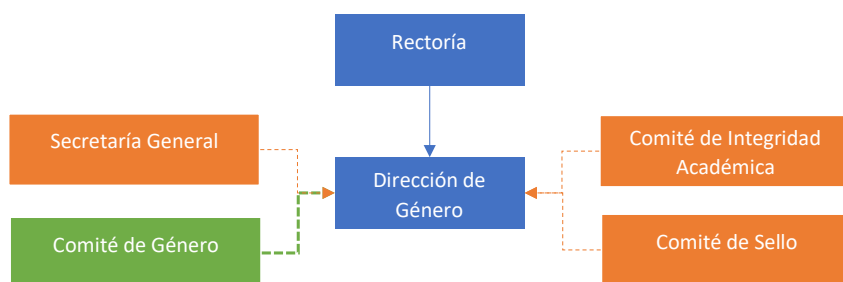


Figura 7. Diagrama relacional de la Dirección de Género.

La estructura de la Dirección de Género estará constituida por una directora, una/un Especialista y una/un Asistente (Figura 8).

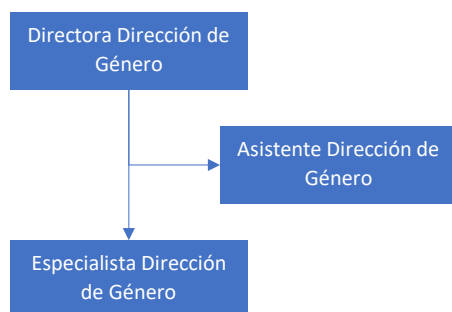


Figura 8. Organigrama de la Dirección de Género.

La Directora de la Dirección de Género debe liderar, gestionar y monitorear el cumplimiento de la Política de Género Institucional, en coordinación con la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, junto con toda la normativa institucional asociada a ellas y conforme a las directrices institucionales y el Planes de Desarrollo Estratégico propio de la Universidad.

La Directora de Género reportará directamente a la prorectora de la Universidad. Su nombramiento será asignado por el Rector mediante decreto de rectoría con una permanencia en el cargo de 3 años o mientras cuente con la confianza del Rector, pudiéndose renovar la permanencia en el cargo.

Las principales funciones de la Dirección de la Dirección de Género son:

- Proponer normativas, políticas, protocolos y reglamentos complementarios o específicos que regulen y tiendan a erradicar las conductas de inequidad, acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UCSC.
- Determinar brechas y estrategias para reducir y erradicar conductas discriminatorias y de violencia de género dentro de la comunidad UCSC, realizando cada 2 años encuestas que permitan realizar un diagnóstico donde se identifiquen actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas que puedan generar riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad UCSC.
- Gestionar la denuncia de casos de discriminación arbitraria y violencia de género ante la Secretaría General garantizando el protocolo de denuncia y el acompañamiento multidisciplinario de las personas involucradas.
- Coordinar procesos de capacitación, formación y difusión en temáticas de género con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), Dirección de Gestión de Personal (DGE) y Dirección de Comunicaciones, para llegar a toda la comunidad UCSC de acuerdo con las características y particularidades de cada estamento.
- Ejecutar acciones de prevención contra la inequidad, la discriminación arbitraria y violencia de género en la comunidad de la UCSC.
- Gestionar y coordinar el cumplimiento de los lineamientos de la Política de Género y la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Comentado [D2]: Adicionar sigla..no la encuentre

4. Comité de Género UCSC

El **Comité de Género UCSC** tiene por función apoyar a la Directora de Género en el quehacer universitario en la orientación y proposición de planes y acciones relacionadas con la Política de Género en coordinación con la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, todo acorde a los principios de la Universidad y la doctrina social de la Iglesia Católica. El Comité orientará su labor especialmente a asuntos como la equidad o igualdad de oportunidades entre las personas que componen la Comunidad Universitaria.

El Comité estará integrado por la Directora de Género, un representante de cada vicerrectoría, un integrante de los Comités de Sello e Integridad Académica y la Secretaria General.

Las funciones del Comité de Género son:

- a) Apoyar a la Directora de Género en la propuesta de estrategias de trabajo y desarrollo para fortalecer la equidad de género, alineada con los principios, valores y políticas institucionales.
- b) Establecer permanentes canales de trabajo y comunicación en temas de género, entre las direcciones, unidades académicas y administrativas de la Universidad.

El Comité de Género sesionará a lo menos una vez al mes. Cada año, en su primera reunión, el Comité designará un presidente y un Secretario de Actas, quien levantará acta de las sesiones.