



**UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA**

# **POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO**

COPIAPÓ, JUNIO DE 2019

## ÍNDICE

ANTECEDENTES	6
ÁMBITO INTERNACIONAL:	12
ÁMBITO NACIONAL	14
ÁMBITO UNIVERSITARIO	15
FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS ORIENTADORES	20
OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA	26
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS A LAS QUE SE DESTINA	26
LÍNEAMIENTOS DE ACCIÓN	28
ESTRUCTURA SOPORTE DE LA POLÍTICA: COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO	34
ESTRUCTURA EJECUTORA DE LA POLÍTICA: OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO	38
BIBLIOGRAFÍA	42
GLOSARIO	45





UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

## PREÁMBULO

## PREÁMBULO

La Universidad de Atacama, en pleno cumplimiento de su rol social como Institución de Educación Superior del Estado, de carácter regional y público, asume la importante tarea de respetar y garantizar los derechos de quienes integran su comunidad universitaria sin ningún tipo de discriminación, organizándose de forma tal que se permita a todos sus miembros gozar y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. En consideración a ello, la Universidad de Atacama declara un férreo compromiso con la inclusión y la educación no sexista, razones por las cuales la institución se compromete a prevenir, detectar y sancionar prácticas que atenten contra el principio de igualdad y el respeto a la dignidad de las personas, garantizando la debida protección frente a quienes así lo requieran, propiciando los cambios culturales que la sociedad y la región requiere, para avanzar en el respeto de la integridad de todas las personas.

Como elemento constitutivo e ineludible de la misión de las Universidades del Estado, la Universidad de Atacama asume, con vocación de excelencia, y tal y como lo indica la ley, “la formación de personas con espíritu crítico y reflexivo, que promuevan el diálogo racional y la tolerancia, y que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, respetuosa de los pueblos originarios y del medio ambiente” (Art 4. Ley 21.094). Así también, la Universidad, a partir de la misma ley, incluye entre sus principios rectores al “pluralismo, la laicidad (...), la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento (Art. 5).

Esta suma de valores y principios tiene concordancia con los tratados internacionales de Derechos Humanos que han sido firmados y ratificados por nuestro país. En este sentido, la igualdad, como horizonte normativo y guía para los Estados, permite el manejo de las diferencias y distinciones (INDH, 2015), por lo que su consideración, en la organización de la Universidad, es un mandato ético y jurídico para el cumplimiento de su quehacer.

La incorporación del enfoque de derechos, como elemento basal de la práctica educativa, investigativa y de vinculación con el medio, permite avanzar en la consolidación de la democracia, la participación de todos los estamentos y el aporte a la región de Atacama,



evidenciando la necesidad de contar con pisos mínimos que permitan erradicar prácticas, discursos y conductas opuestos a este ideal. Por otra parte, acorde a la tendencia mundial, el reconocimiento de la necesidad de incorporar el enfoque de género, de forma transversal, es un compromiso con el avance de la igualdad, comprometiéndose con el principio de igualdad de trato y oportunidades para la totalidad de quienes integran la comunidad universitaria. En este sentido, la elaboración de una política integral que considere ambos enfoques permite el acceso a los recursos en igualdad de condiciones, reconociendo las desigualdades existentes, incorporando para ello el diagnóstico y evaluación de los resultados e impactos producidos por las acciones planificadas en el avance hacia la igualdad real.

La incorporación del enfoque de derechos y la transversalización del enfoque de género en las instituciones de educación superior, tiende a ser un impulso que propicia cambios en las formas de hacer, es decir, cambios procedimentales, de forma de satisfacer equitativamente, las necesidades de los diversos estamentos, en las materias que trata esta política. Por otro lado, y de forma paralela, se introducen modificaciones en las formas de organización, con la finalidad de generar cambios estructurales para así erradicar las condiciones y situaciones que generan desigualdades.

A partir de lo señalado y acorde a las demandas del movimiento estudiantil, la Universidad de Atacama, a través de su Consejo Académico, en 2018, creó una Comisión de carácter triestamental, en la cual fueron y serán tratados los temas asociados al logro de la Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género en la institución. La misión de dicha comisión es proponer políticas, acciones, protocolos y normativas destinadas a promover cambios culturales y estructurales en la comunidad universitaria, con el fin de alcanzar condiciones de igualdad de trato, consideración y oportunidades sin ninguna discriminación sea cualquiera su causa.

El presente documento contiene la propuesta de una Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, con el fin de ser implementada en la Universidad de Atacama. Atendiendo a la autonomía y contexto propio de la Universidad, la comisión ha definido procesos particulares para el abordaje de las prácticas discriminatorias y asimetrías de género, y se ha propuesto a sí misma constituirse como una consejería permanente con el fin de evaluar el desarrollo de esta política y, según los resultados, considerar iniciativas más acabadas que sean capaces de avanzar hacia la construcción de una cultura institucional libre de discriminaciones arbitrarias y violencias de cualquier tipo, que permitan a las personas que participan de la vida universitaria, el goce y ejercicio de sus Derechos Humanos, brindándoles las condiciones óptimas para su desarrollo integral.





UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

## ANTECEDENTES

## ANTECEDENTES

La educación superior es uno de los espacios en los que históricamente se han expresado las desigualdades de género. Ejemplo de ello es el tardío ingreso de mujeres a las Universidades chilenas, lo que fue posible mediante el conocido como “Decreto Amunátegui” (1877) documento que les autorizó a rendir exámenes conducentes a títulos universitarios. Así, en 1881, Eloísa Díaz, fue la primera mujer en ingresar a la escuela de Medicina de la Universidad de Chile; Paulina Starr se titula como dentista en 1884; en 1892 Doña Matilde Throup se recibe de abogada; y recién, en 1919, Justicia Acuña Mena se convertiría en la primera en recibir la titulación de ingeniera (Sánchez, 2006). El ejercicio docente vendría apenas unos años después: en 1922, Amanda Labarca, es nombrada profesora en la Universidad de Chile, institución que posteriormente le entregó una cátedra en filosofía, convirtiéndose en la primera latinoamericana en ejercer dicha responsabilidad (Duarte y Rodríguez, 2018).

En el caso de la región de Atacama, la incorporación de las mujeres a la educación tiene como antecedentes hechos acaecidos a finales del siglo XIX. Copiapó, es cuna del primer liceo femenino del país, fundado en 1877, el que fue inaugurado con 18 alumnas, bajo la dirección de doña Mercedes Fritis Mackenney. Otro antecedente relevante de considerar es que la Escuela Normal de Copiapó, fundada en 1905, incorporó a mujeres en sus aulas recién en el año 1955, ingresando desde la educación secundaria directamente al ciclo profesional. Respecto de la incorporación de las mujeres en la Escuela de Minas de Copiapó, se sabe que, debido a que el Código del Trabajo de 1931 prohibía de manera genérica el trabajo nocturno de las mujeres y el trabajo en faenas mineras subterráneas, la presencia de ellas fue marginal, situación que se revierte en 1993, cuando se deroga dicha disposición, sin embargo, el ingreso de mujeres a la formación de la escuela se presentó recién en los albores de los años sesenta.

La Universidad de Atacama es heredera de la tradición de la Universidad Técnica del Estado, entidad en la cual el ingreso de mujeres a sus carreras se produjo a mediados de la década del cincuenta. En ese sentido, es relevante destacar a mujeres copiapinas, como doña Alejandrina Ibacache Trigo, Ingeniera en Metalurgia Extractiva, titulada en 1960, quien fue parte de la primera promoción de mujeres que ingresó a la Universidad Técnica del Estado (UTE) sede Copiapó, y quien fue la primera académica en ingresar al Departamento de Metalurgia, desempeñándose como docente durante más de 20 años. En el nivel nacional, el ingreso de mujeres a la Universidad Técnica del Estado fue creciendo paulatinamente llegando, en 1964, a contar con un 5% de su matrícula



compuesta por mujeres (considerando todas sus sedes), cifra que en 1972 subió a un 31% (Kirberg, 1981)

### Primeras estudiantes de la Escuela de minas de Copiapó



Fuente: Sitio web memoriachilena.cl

Si bien, los antecedentes que se enuncian en los párrafos precedentes corresponden a décadas pasadas, sería un error suponer que la situación de las mujeres en la educación ha mejorado desde mediados del siglo XX. En la actualidad la educación en general, pero particularmente, la educación superior, presenta desigualdades y brechas de género que perpetúan las estructuras de poder, asimétricas, que se presentan en la sociedad. Si bien es cierto, el acceso ha dejado de ser una dificultad para las mujeres, superando incluso el ingreso de los hombres en todos los niveles de educación, con excepción de posgrado; en la actualidad, persisten situaciones que impiden una real igualdad. Diversos estudios sobre el asunto en cuestión analizan la situación en torno a cuatro problemas centrales y aún presentes en las universidades chilenas:

- 1) Acoso y especialmente el sexual, a todos los niveles y estamentos, con dificultades para tratarlo abiertamente.
- 2) Desigual promoción y participación de académicas y académicos: discriminación vertical y horizontal.





3) Segregación de estudiantes por áreas de conocimiento (reproducción desigualdad)

4) Androcentrismo de la ciencia, dificultad para consensuar equilibrios de igualdad. Revisión de los saberes académicos legitimados (Comisión de género AUR-CHUCH, 2018)

Respecto del primer punto, las Universidades chilenas han comenzado, desde el año 2015, a establecer normativas que detectan, sancionan y previenen situaciones asociadas a acoso sexual. En este sentido, es relevante destacar las normativas existentes en Universidades Estatales en las que se incorporan estructuras, procedimientos y mecanismos que permiten trabajar en torno a estos temas. Importante es destacar que, el camino que el resto de las Universidades han recorrido, permite replicar aciertos y mejorar las prácticas, generando procesos particulares y contextuales, pero que están inspirados en el trabajo que otros equipos han efectuado con anterioridad.

Es valioso evidenciar que, en 2018, el 70% de las universidades pertenecientes al consejo de rectores no cuentan con protocolos o reglamentos específicos para trabajar estos temas (Comisión de género AUR-CHUCH, 2018). En 2019, la situación es diferente, a lo menos un tercio de las universidades del CRUCH cuentan con informe sobre situaciones de género, el 34% de las estatales cuentan con un diagnóstico de género, y el 61% de las Universidades de las universidades estatales cuenta con una unidad específica (dirección u oficina) para el tratamiento de estos asuntos, las cuales en su mayoría, cuentan con un consejo asesor (83% de las universidades) (Santos, 2019). Respecto de los protocolos y ordenanzas, el 72% de las universidades del CRUCH posee una normativa específica para el tratamiento de conductas relacionadas con acoso y abuso.

La desigual participación de hombres y mujeres en la academia es un tema de real interés y que deja ver situaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Los estudios indican que las mujeres en la docencia de educación superior no superan el 38% en las Universidades del Consejo de Rectores, porcentaje que va bajando según se avanza en la jerarquía académica (Maffia, 2013; Sistema de Información de Educación Superior, 2014; 2016b; Comisión de género AUR-CHUCH, 2018). Así mismo, a mayor poder, menor presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, lo que no solo es observable en la inexistencia de rectoras, sino también en el bajo número de mujeres decanas, vicerrectoras o directoras de programas posgrado, enmarcado en lo tradicionalmente conocido, en los estudios de género, como techo de cristal. Lo mismo sucede en la investigación científica, en donde las publicaciones de artículos científicos



tienen un predominio masculino, así como la adjudicación de fondos investigativos y dirección de proyectos (Duarte y Rodríguez, 2019). Todo ello da cuenta de un hecho claro: las mujeres tienen serias dificultades para acceder a posgrados (solo un 20% de quienes poseen doctorados en las universidades del CRUCH son mujeres), pero también presentan conflictos en lo que se refiere a su permanencia en las instituciones de educación superior, ocurriendo el fenómeno de la *leaking pipeline*, el cual está asociado a las labores de crianza y cuidados, derivados de la división sexual del trabajo, y su implicación en el desarrollo de las académicas, científicas e investigadoras. Las estadísticas no son mejores en cuanto a participación en asociaciones y federaciones, espacios en los que tampoco encontramos paridad de género, sino más bien, se observa un predominio en la representación masculina.

En el caso de quienes realizan tareas administrativas, la presencia de mujeres es más alta que la de hombres, representando un 54% de mujeres funcionarias en las Universidades del CRUCH (Comisión de género AUR-CHUCH, 2018). Sin embargo, al desentrañar las cifras se observa una mayor presencia de hombres como auxiliares (74%), pero su presencia es marginal en las tareas administrativas, en las cuales la tendencia es inversa (72%).

En las áreas de interés también se observan desigualdades, en ellas es posible encontrar una sobrerrepresentación de mujeres en carreras asociadas a los cuidados y su escasa presencia en áreas relacionadas con las tecnologías, ingenierías y procesos técnicos.

El cúmulo de situaciones enunciadas hacen necesarias la implementación de políticas de igualdad que consideren, al menos, estos elementos:

1. Diagnóstico de situación
2. Definición de una estructura orgánica (político-administrativa)
3. Formulación Plan de Igualdad de Género
4. Política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia
5. Generación regular y sistemática de datos y estadísticas desagregada por sexo
6. Perspectiva de género en la formación e investigación
7. Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el gobierno universitario, asociaciones de funcionarios y federación de estudiantes.

Si bien es cierto, lo manifestado en este apartado está centrado en las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, se requiere avanzar también en establecer acciones concretas que permitan accionar sobre otras situaciones de desigualdad asociadas a la discriminación étnica, racial, religiosa, sexual y genérica, de clases, entre otras. Por ello, las políticas que se han de implementar en las Universidades deben y pueden incorporar



elementos orientados hacia la prevención de todas las violencias, discriminaciones y abusos de poder que se puedan dar en el contexto universitario.

Avanzar hacia cambios en los modelos educativos es entendido como trascendental, toda vez que se reconoce la educación como un motor creador, promotor y reproductor de nuestra cultura. De esta forma, en la unión de políticas y modificaciones en los modelos, se pueden comenzar a desnaturalizar las lógicas discriminatorias y abusivas, desarrollando una educación libre de sexismo y de violencia de género, que elabore e implemente de manera efectiva normativas y protocolos contra los abusos, una educación que deje de reproducir estereotipos de género, que reconozca a la mujer como creadora de conocimiento en las bibliografías, que reconozca la identidad de género de todas las personas, que contemple la educación sexual en todos los niveles, que capacite docentes para llevar a cabo la tarea formativa desde la equidad y el respeto. Las Universidades, en especial las Estatales, tienen la oportunidad de construir espacios educativos encaminados a otorgar igualdad de oportunidades para el desarrollo de todas las personas sin distinción alguna.

Aunque no existen estudios diagnósticos sobre las problemáticas genéricas dentro de nuestra casa de estudios, la situación no es distinta a la realidad nacional: las manifestaciones de discriminación y violencia de género están presentes en la comunidad universitaria, naturalizadas e invisibilizadas, persistiendo situaciones asociadas a acoso, abusos de poder y otras formas de violencia, lo que hace necesaria la implementación de mecanismos que permitan erradicar estas prácticas misóginas, las inequidades y las brechas de género, y el abuso de poder.





UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

MARCO NORMATIVO

### ÁMBITO INTERNACIONAL:

El Sistema de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ha generado una serie de instrumentos, en virtud de los cuales se busca consagrar y garantizar los derechos inherentes a todas las personas, derechos que poseen carácter de universales e inalienables. Uno de los primeros instrumentos internacionales en que consagró estos derechos fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948.

La declaración establece en su artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. El artículo 2° por su parte, establece que en el goce de tales derechos no debe existir distinción por motivos de “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole...”.

Otros instrumentos jurídicos internacionales que van en el mismo sentido son la “Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre” (1948) y la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” (1969).

Ahora bien, respecto a los instrumentos que buscan la consagración y protección de los derechos de las mujeres y niñas encontramos dos acuerdos internacionales que fueron suscritos por el Estado de Chile, que son esenciales para abordar la Igualdad de Género y la elaboración de políticas institucionales con Enfoque de Derechos Fundamentales y Perspectiva de Género, la “Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW), acordada en 1979, la que fue ratificada por el Estado de Chile en el año 1989, y la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”, acordada en la ciudad de Belem do Pará en 1994.

Particularmente, la CEDAW, exige de los Estados partes, la adopción de medidas conducentes a la eliminación de la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos: político, social, económico, educacional, laboral, en las relaciones familiares, etc. A su vez, la Convención nos entrega una definición de discriminación contra la mujer, estableciendo que se refiere a: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.



Por otra parte, la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” que fue ratificada por el Estado de Chile en el año 1996, en su preámbulo afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, que es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. En este instrumento, busca que los Estados partes adopten las medidas necesarias para generar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y de igual forma, hace alusión al cambio estructural de las relaciones entre hombres y mujeres basados en la modificación de patrones socioculturales. En este orden de ideas, la convención nos entrega un concepto de violencia contra la mujer, señalando que se entenderá por tal, “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Los avances en torno a la igualdad entre hombres y mujeres fueron tratados en la Cuarta Conferencia de la Mujer desarrollada en Beijing en 1995. En la plataforma de acción derivada de la conferencia y definida por los Estados participantes, se establece un compromiso para acabar con la disparidad, insuficiencia y desigualdad de acceso a la educación y capacitación de las niñas y mujeres, constituyendo un eje estratégico para conseguir la igualdad de acceso y oportunidad. En dicha oportunidad se establecieron medidas para promover la igualdad de acceso a la educación, velar porque las mujeres tengan igual acceso que los hombres al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas, establecer un sistema docente que tenga en cuenta las cuestiones de género, así como la participación igualitaria de las mujeres en la administración y la adopción de políticas y decisiones en materia de educación, entre otros aspectos.

Por último, cabe mencionar que, dentro de los objetivos del desarrollo sostenible del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el objetivo Número 5° se encuentra referido a “La Igualdad de Género” y el objetivo 10° a “La reducción de desigualdades”, los cuales marcan una serie de acciones a seguir a favor de la igualdad.

Sin perjuicio de que estos no sean los únicos instrumentos internacionales que abordan estas materias, se considera que aquellos que se han tenido a la vista son los más relevantes, y fundamentales para la elaboración de una política de igualdad de oportunidades y equidad de género dentro de la Universidad de Atacama.



## ÁMBITO NACIONAL

La Constitución Política de la República, que es la carta fundamental del ordenamiento jurídico nacional, en su Capítulo I “Bases de la Institucionalidad”, artículo 1°, establece: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” consagrando el derecho a la igualdad y la no discriminación arbitraria. Por su parte, la citada disposición en su inciso 5° prescribe: “Es deber del Estado (...) asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”, en esta disposición el Estado de Chile se obliga a tomar las medidas conducentes a asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades.

Como mecanismo para hacer efectivo el deber del Estado de Chile de asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional, y perfeccionar la institucionalidad de género, profundizando su incidencia en las políticas públicas, en la legislación y materias de su competencia, y de igual forma cumplir con los compromisos internacionales asumidos. Mediante la ley N°20.820 del año 2015, se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, organismo que se constituye como una Secretaría de Estado, que tiene como objetivo principal, colaborar con el presidente o presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos, y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria hacia las mujeres.

La Constitución de igual manera, establece en su Capítulo III “De los Derechos y Deberes Constitucionales” en su artículo 19° inciso 1° “La constitución asegura a todas las personas: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”. A su turno, el artículo 2° establece: “La igualdad ante la ley. En Chile no hay personas ni grupos privilegiados (...) Hombres y Mujeres son iguales ante la ley”.

Al respecto, en cuanto al deber del Estado de adoptar las medidas conducentes para garantizar la vida y la integridad personal y seguridad de los miembros de la familia, se crea la ley N°20.066 de Violencia intrafamiliar, que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y otorgar protección a las víctimas de esta. Sin embargo, la ley de violencia intrafamiliar resulta insuficiente pues no considera otros aspectos y ámbitos en que ocurre la violencia de género, razón por la cual, en la actualidad se está trabajando en el Congreso Nacional en la creación de una Ley Integral de Violencia de Género, mediante el Proyecto de ley por una vida libre de violencia.

En el año 2010, se tipificó el delito de femicidio mediante la ley 20.480, que modifica el Código Penal y establece en su artículo 390° “El que, conociendo las relaciones que lo



ligan, mate a su padre, madre o hijo, a cualquier otro de sus ascendientes o descendientes o a quien es o ha sido su cónyuge o su conviviente, será castigado como parricida, con la pena de presidio mayor en su grado máximo a la pena de presidio perpetuo calificado. Si la víctima descrita en el inciso precedente es o ha sido la cónyuge o conviviente de su autor el delito tendrá el nombre de femicidio”. Pues bien, el femicidio se constituye como la forma más brutal de violencia hacia las mujeres que tiene como consecuencia la muerte de estas. El tipo penal de femicidio, sin embargo, resulta insuficiente, porque solo regula el asesinato de mujeres que hayan tenido una relación de convivencia con su pareja o detentado la calidad de cónyuge del autor del delito, sin embargo, en una sociedad machista donde la violencia hacia las mujeres se encuentra normalizada, debiese considerarse el asesinato de mujeres por el solo hecho de serlo, sin necesidad de que haya mediado una relación de cónyuge o conviviente con la víctima. En la legislación comparada se habla de crímenes de odio o de género.

Respecto al marco normativo nacional, el derecho a la No Discriminación arbitraria, se encuentra garantizado en la Ley N°20.609 conocida como la “Ley Zamudio” que define la noción de discriminación arbitraria en su artículo 2° “Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

A mayor abundamiento, en particular a la normativa que recoge el principio de no discriminación, la ley N°20.422 establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, su objeto es la plena inclusión social y evitar cualquier tipo de discriminación por razones de discapacidad.

## **ÁMBITO UNIVERSITARIO**

La Universidad de Atacama es una institución de educación superior, de carácter estatal que está creada por ley para el cumplimiento de funciones de docencia, investigación,





creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio. Su naturaleza jurídica es de Corporación de Derecho Público, dotada de autonomía tanto académica, administrativa y económica, encontrándose regida por sus propios estatutos.

Al tratarse de una institución de educación superior de carácter estatal, se encuentra regulada por la Ley General de Educación (N°20.370), la Ley sobre Educación Superior (N°21.091), la ley de Universidades Estatales (N°21.094) y la Ley que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad (N°20.129), estos instrumentos constituyen su marco normativo general.

Al respecto, la Ley N°20.370, prescribe que la educación como proceso de aprendizaje debe enmarcarse en el respeto y la valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En este sentido, en su artículo 10° letra a) establece el derecho de los alumnos y las alumnas a no ser discriminados (as) arbitrariamente, a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y que se respete su integridad física y moral no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos. En virtud de lo anterior, toda manifestación de discriminación arbitraria o violencia de género en sus diversas formas, tales como el acoso sexual o el abuso de poder, se encuentran prohibidas por ley.

Por otro lado, es dable señalar que la Ley de Educación Superior se sustenta en una serie de principios enunciados en el artículo 2°, dentro de los cuales se establece en su literal: e) Inclusión: El sistema promoverá la inclusión de los y las estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria; y en su literal i) Respeto y promoción de los Derechos Humanos: El respeto y promoción de los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de la comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y contra las personas. Esto genera dentro de las instituciones de educación superior la necesidad de adecuar sus normativas internas a estos principios, y propender a la erradicación de toda forma de vulneración de derechos de los integrantes de la comunidad educativa en su conjunto, más aún generar políticas tendientes a la prevención de las diversas formas en que se materializa la discriminación arbitraria y la violencia de género (acoso sexual y laboral), porque no es posible concebir una comunidad educativa que respete y promueva los derechos humanos, en escenarios donde están presentes este tipo de conductas sin tener reproche alguno.



En esta misma línea, cabe destacar que la Ley de Universidades Estatales ha recogido dentro de los principios que deben guiar el quehacer de las universidades del Estado: la Equidad de Género y la No discriminación, en particular en su artículo 5°. A su vez, mediante el artículo 49° consagra la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Este precepto establece “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 los estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución”. En este sentido, hace extensiva la prohibición de dichas conductas, que constituyen manifestaciones de violencia de género, no solo respecto de académicos o académicas, sino que también a los funcionarios y funcionarias, estudiantes y terceras personas vinculadas con la universidad, por ejemplo, cabría mencionar a las personas contratadas en calidad de honorarios que no detentan la calidad de funcionarios públicos. De igual forma, incorpora nuevas prerrogativas para las víctimas de estas manifestaciones de violencia, tales como la posibilidad de aportar antecedentes a la investigación, conocer el contenido de esta desde la formulación de cargos y la posibilidad de impetrar recursos contra los actos administrativos, en los mismos términos que el inculpado.

Respecto a lo anterior, al incorporar la equidad de género como principio dentro de la ley de universidades estatales, resulta prioritario que nuestra institución genere políticas tendientes a la transversalización del enfoque de género dentro de los diversos ámbitos en que se desarrolla la comunidad universitaria.

Ahora bien, la universidad al encontrarse dotada de autonomía administrativa se encuentra facultada para estructurar su régimen de funcionamiento interno, de acuerdo con sus estatutos y reglamentos, teniendo como limitación las normas que le resulten aplicables. En este orden de ideas, la Universidad de Atacama debe generar los instrumentos normativos (Protocolos y reglamentos) que permitan erradicar conductas que vulneren la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales, tales como la violencia, el acoso y la discriminación arbitraria.

Por último, respecto a los mecanismos existentes para efectos de investigar y sancionar este tipo de conductas, la Universidad de Atacama mediante Resolución Exenta N°275 que aprueba el Reglamento de Higiene y Seguridad, estableció en su Título XX una definición de acoso sexual, indicando una serie de conductas y prácticas que pueden ser consideradas como acoso graduándolas en distintos niveles, indicando de igual forma el procedimiento de denuncia. Sin embargo, estas disposiciones parecen insuficientes para



abordar de manera eficaz la ocurrencia de estos hechos dentro de la comunidad universitaria, habida consideración que tampoco contempla a todos sus miembros.

Por su parte, el Estatuto Administrativo (Ley N°18.834) en su Título V “De la responsabilidad administrativa”, establece los procedimientos disciplinarios, tanto investigaciones sumarias y sumarios administrativos, para efectos de investigar hechos que puedan resultar en la contravención de obligaciones funcionarias (Artículo 61°) o la inobservancia de prohibiciones (Artículo 84°), en particular respecto al tema que nos compete, en su artículo 84 literal l) “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso 2° del Código del Trabajo y la discriminación arbitraria según lo define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación”. Además, prohíbe el acoso laboral en el literal m) de la citada disposición. Este cuerpo normativo otorga al jefe superior del servicio la facultad de instruir estos procedimientos cuando estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria.

Resulta prioritario en este punto, en aquellos casos en que se produzcan situaciones de violencia, acoso (tanto sexual como laboral), y discriminación arbitraria que afecte a cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria, abordar el manejo de estas temáticas con enfoque y perspectiva de género dado las asimetrías presentes en nuestra sociedad y la naturalización de estas conductas, motivo por el cual la creación de una oficina de igualdad de oportunidades y equidad de género, como organismo técnico, especializado, es una de las medidas que se plantean para la ejecución de las políticas institucionales en esta área, además de contar con los instrumentos normativos adecuados que resguarden garantías de debido proceso, se establezcan procedimientos de denuncia, acompañamiento, investigación y sanción, para dar respuesta efectiva ante la ocurrencia de estos hechos.





# FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS ORIENTADORES



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

## FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

En consideración a que un cambio cultural requiere la participación de las estructuras sociales que tienen esa finalidad, como el sistema educativo, y el tiempo necesario para el desarrollo y maduración, resulta importante acelerar dicho proceso acudiendo a la contribución de avances en otras áreas de la cultura contemporánea, como el derecho y la filosofía.

Así, el “**enfoque de derechos**” proporciona, a las acciones por el cambio, una perspectiva que señala que las personas son titulares de derechos y que el fin de la acción social es lograr la plena vigencia de ellos. Este planteamiento encuentra un sólido apoyo en la concepción contemporánea de lo que denominamos “derechos humanos”, definidos por las Naciones Unidas y que hoy encuentran plena aceptación en todo el orbe. Los derechos humanos y su plena vigencia constituyen hoy parte integrante de la expresión “ser humano” y como tales, sustentan los procesos sociales y judiciales de su protección con más claridad.

La influencia del concepto de enfoque de derechos ha traspasado las fronteras de los países y hoy lo encontramos incorporado en las legislaciones nacionales y también en normas constitucionales, como el artículo 1° de la Constitución Política de la República, que señala “*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos...*”

Pero la consideración de la igualdad de los géneros sería incompleta o insuficiente si sólo la planteáramos desde lo jurídico, sin consideración a las concepciones filosóficas desarrolladas en la cultura de la que somos partes como pueblos, las que plantean la igualdad de los seres humanos a partir de la igualdad de su dignidad trascendente, sin distinción de género o cualquiera otra condición en que se halle una persona.

La perspectiva de género es una categoría analítica que permite observar las “diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios; e identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que pretende justificarse en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, sacando del terreno biológico, lo simbólicos” (SERNAMEG, 2018). De esta forma, la perspectiva de género nos posiciona desde las relaciones de poder entre los géneros, en las que se sostienen dinámicas de desigualdad que producen y reproducen violencias, discriminación arbitraria y abuso de poder, materializándose en expresiones concretas al interior de nuestra sociedad y se articulan con otras categorías analíticas como las de clase, raza/etnia, edad, preferencia sexual, entre otras. Asimismo, el **enfoque de género** hace referencia a la consideración respecto a las diferencias que se establecen entre hombres y mujeres, y otras identidades no binarias, en cualquier actividad o ámbito. El enfoque incluye el reconocimiento de un conjunto de relaciones de poder que definen la división



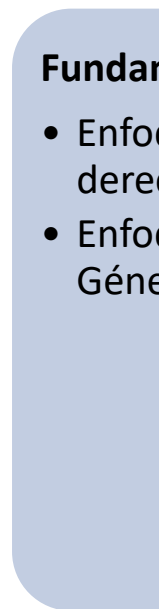
del trabajo y las normas, valores e ideologías acerca de la masculinidad y la feminidad que se asocian a dicha división. Por ello, es importante aclarar, que la mirada de género no está supeditada a que la adopten solo mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. El ejercicio radica en realizar una lectura crítica del contexto para analizar y mejorar la situación de todas las personas a través de construcciones y vínculos no jerarquizados ni discriminatorios.

Debido a lo anteriormente expresado, la Universidad de Atacama, en concordancia con su modelo educativo basado en los valores de pluralidad e igualdad que adscribe y en relación con la relevancia de la existencia de un clima interno armonioso que favorezca el logro de sus objetivos superiores, considera los siguientes principios como orientadores del comportamiento de sus integrantes- independientemente de su relación con la institución- representando el fundamento valórico de toda su reglamentación interna.

- **Respeto** a la integridad de las personas y sus Derechos Humanos, resguardando su libertad, igualdad y autonomía.
- **No discriminación**, respetando las diversidades, sin exclusión o restricción al desenvolvimiento de una persona. Esto se materializa en el rechazo a todo acto que pudiera afectar la dignidad de las personas basándose en motivos tales como: etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o habilidades diferentes. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).
- **Igualdad de oportunidades**, la que garantiza el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, la clase social, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza (Roemer, 1998).
- Equidad, para otorgar a cada persona lo que necesita para alcanzar condiciones de igualdad de derechos y oportunidades, con tal de avanzar hacia un desarrollo pleno e íntegro. La **equidad de género** es definida como la imparcialidad en el trato que reciben las personas de acuerdo a sus necesidades respectivas, considerando para ello su identidad genérica. La equidad de género implica reconocer las desigualdades históricas y estructurales que afectan a las personas en consideración de las lógicas impuestas por los sistemas de dominación y opresión, por lo que la equidad implica la incorporación de medidas que permitan corregir brechas, desigualdades y discriminaciones por razones de género.



**Gráfico 1: Integración fundamentos y principios de la política**



Fuente: Elaboración propia.





# DECLARACIÓN DE POLÍTICAS



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**



## DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La Universidad de Atacama, incluyendo a toda su comunidad, desarrollará de forma permanente todos los procesos, estudios y acciones institucionales necesarios para alcanzar y mantener una situación de plena vigencia de la igualdad de oportunidades y equidad de género, lo que implica que la Universidad estará exenta de violencia por razones de poder, sexo, identidad de género y/o orientación sexual, en todos los ámbitos de sus actividades propias y en las vinculaciones con su medio social de influencia.

La Universidad actuará con base en dos fundamentos: el enfoque de derechos y el enfoque de género. En el mismo sentido, la acción de la Universidad estará sustentada sólidamente en los principios declarados en esta política, esto es, el respeto a la integridad de las personas, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Con el fin de asegurar el logro y mantención de los propósitos de esta política, la Universidad evaluará permanentemente la situación de vigencia de las igualdades y exención de violencia ya mencionadas, emitiendo informes públicos y periódicos al efecto.

En el logro de lo anteriormente declarado, la Universidad de Atacama, como institución superior de carácter público, contribuirá en los esfuerzos del Estado por incorporar la igualdad de género y la exención de violencia en todo el sistema educacional.





UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

## OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

## **OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA**

Generar las condiciones efectivas para el logro de la igualdad de oportunidades y equidad de género en la Universidad de Atacama.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) Propiciar en la comunidad universitaria un progresivo reconocimiento de conductas que vulneran derechos como la dignidad, la igualdad y la libertad de las personas.
- 2) Generar mecanismos y procedimientos que permitan erradicar conductas de violencia, discriminación arbitraria, acoso y abuso de poder en el ámbito universitario.
- 3) Incorporar la educación no sexista e inclusiva como eje prioritario en la estrategia educativa de la Universidad de Atacama.
- 4) Impulsar estrategias de promoción de la igualdad de oportunidad y equidad de género, propiciando las relaciones positivas, respetuosas y equitativas en la comunidad universitaria.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS A LAS QUE SE DESTINA**

Esta política rige a todos los estamentos de la Universidad de Atacama, es decir, estudiantes, funcionarios/as y académicos/as, independiente de su calidad contractual (ya sean de planta, a contrata, a honorarios).





UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

## LÍNEAMIENTOS DE ACCIÓN

## LÍNEAMIENTOS DE ACCIÓN

Para cumplir con los objetivos mencionados, es necesario el desarrollo simultáneo de líneas de acción. Las líneas de acción se han elaborado como estrategias de orientación y organización de diferentes actividades relacionadas con un campo de acción, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática. Esta forma de organización enfatiza en la interacción de la Universidad de Atacama con su comunidad universitaria, pero también con el contexto local y regional, ya que el impacto de estas medidas aportará al mejoramiento de la calidad de vida de toda una región.

Las líneas de acción deben dar paso a actividades, las que serán gestionadas en el plan de igualdad de oportunidades y equidad de género, que será definido una vez creada la estructura para ello; frente a esto, cada una de las líneas de acción, elaboradas en función de los objetivos señalados con anterioridad, debiese derivar en acciones concretas, algunas de las cuales son expresadas en forma de sugerencia.

**Diagrama 2: líneas de acción de la política**



Fuente: Elaboración propia

OBJETIVOS	LINEAS DE ACCIÓN	ACCIONES
<p>Propiciar en la comunidad universitaria un progresivo reconocimiento de conductas que vulneran derechos como la dignidad, la igualdad y la libertad de las personas.</p>	<p>Reconocimiento de conductas que vulneran los derechos y producen desigualdades de género y discriminación arbitraria.</p>	<p>Establecimiento de medidas efectivas asociadas a disminuir la existencia de desigualdades de género en el ámbito universitario</p> <p>Detección de conductas y situaciones que apuntan hacia la perpetuación de la heteronorma y el establecimiento de acciones que violentan las disidencias</p> <p>Modificación de la normativa existente, incorporando el principio de no discriminación.</p>
	<p>Reconocimiento de las diversidades y disidencias</p>	<p>Sensibilización respecto a las diversidades.</p> <p>Visibilización de las diversidades y disidencias presentes en la comunidad universitaria</p> <p>Generación de estrategias que vayan en contra de la persistencia de actitudes discriminatorias dirigidas hacia quienes detentan una orientación sexual o una identidad de género disidente.</p> <p>Reconocimiento de la importancia y trascendencia de los pueblos indígenas</p> <p>Reconocimiento de las personas en situación de discapacidad.</p>
<p>Generar mecanismos y procedimientos que permitan erradicar conductas de violencia, discriminación arbitraria, acoso y abuso de poder en</p>	<p>Creación de normativas y procedimientos</p>	<p>Ordenanza de actuación frente a conductas de acoso, violencia y discriminación arbitraria.</p> <p>Protocolo de corresponsabilidad social en los cuidados</p> <p>Protocolo de trato y registro para personas trans</p>



el ámbito universitario	Modificación de normativa interna universitaria	<p>Modificación de Ordenanzas de derechos y deberes alumnos.</p> <p>Modificación de Reglamento de higiene y seguridad.</p> <p>Modificación y adecuación de otras normativas</p>
	Implementación de una unidad de asesoría, asistencia y acompañamiento especializado	Implementación de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género
Incorporar la educación no sexista e inclusiva como eje prioritario en la estrategia educativa de la Universidad de Atacama.	Incorporación de la perspectiva de género al modelo educativo de la UDA	<p>Actualización del modelo educativo de la UDA</p> <p>Capacitaciones, cursos y/o talleres con perspectiva de género.</p> <p>Programas formativos que integren la perspectiva de género.</p>
	Impulso de actividades académicas, investigativas, científicas, de extensión y vinculación con el medio, con perspectiva de género	<p>Revisión y modificación en la literatura obligatoria de cada carrera, aumentando progresivamente el número de autoras y disidentes sexuales.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de investigación.</p> <p>Inclusión de la perspectiva de género en las actividades de extensión y vinculación con el medio.</p>
	Incorporación de lenguaje no sexista e inclusivo	<p>Modificación del lenguaje de los documentos oficiales de la UDA.</p> <p>Implementación del lenguaje no sexista en la estrategia comunicacional de la UDA.</p> <p>Incorporar criterios del lenguaje no sexista en las evaluaciones y material docente.</p> <p>Aceptación del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en la comunidad</p>



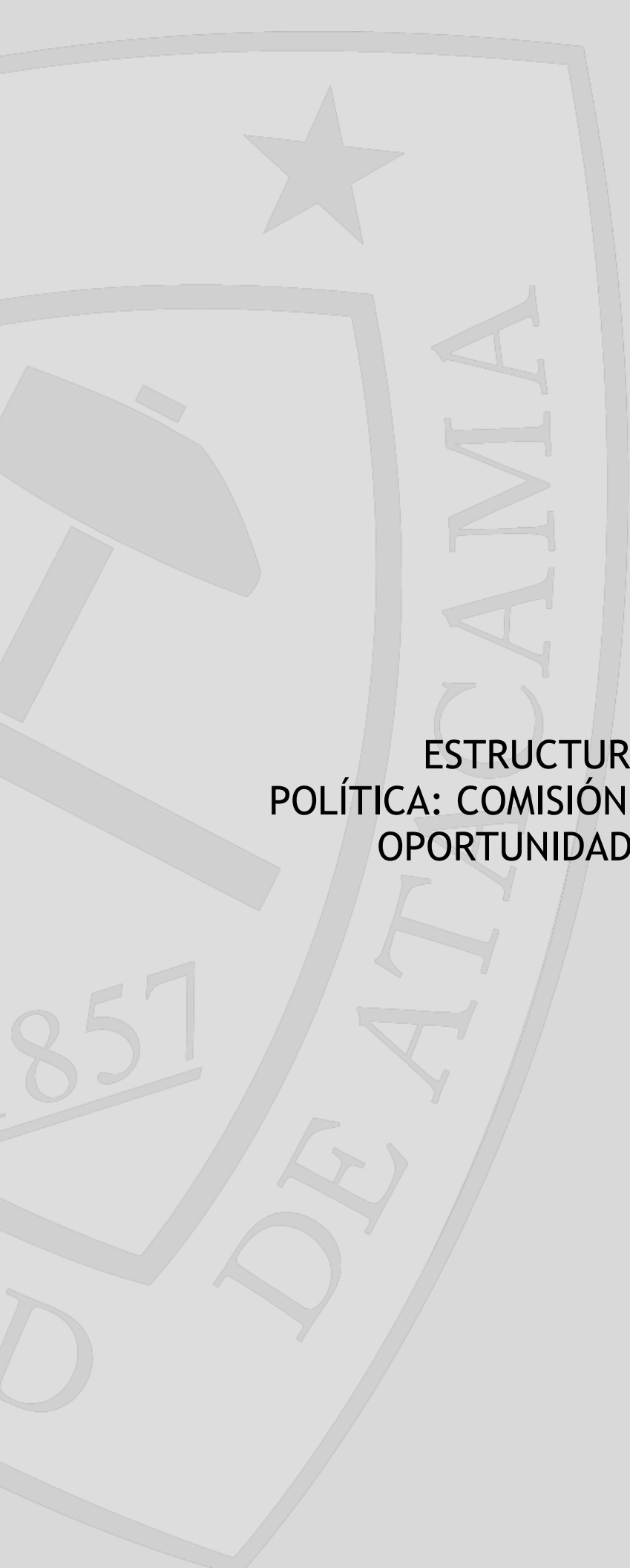
		universitaria
Impulsar estrategias de promoción de la igualdad de oportunidad y equidad de género, propiciando las relaciones positivas, respetuosas y equitativas en la comunidad universitaria.	Promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género.	Acciones de difusión y promoción
	Prevención de conductas de violencia, discriminación arbitraria y abuso de poder.	Realización de campañas, jornadas, seminarios entre otras actividades
	Estrategia comunicacional institucional sin estereotipos, discriminación y violencia	Difusión de la política, mecanismos y procedimientos.  Incorporación de elementos libres de discriminación, violencia y estereotipos, en todos los medios de comunicación oficial de la Universidad de Atacama (página web, RRSS, radio, televisión, correo institucional).
	Equilibrio de hombres y mujeres en el gobierno universitario, asociaciones y federación.	Avanzar en la incorporación de mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones.  Incorporación de currículum ciego en los procesos de selección de personal.
	Diagnóstico permanente de igualdad de oportunidades y equidad de género	Aplicación y análisis de instrumento.
Generación regular y sistemática de datos y estadísticas institucionales segregadas	Definición de procedimientos para la elaboración de estudios y estadísticas desagregadas por sexo, etnia, nacionalidad, situación de discapacidad, identidad de género, entre otros.	





	Incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	Propuestas de mejora para la conciliación. Incentivo a las Buenas prácticas laborales.
--	---	---





**ESTRUCTURA SOPORTE DE LA  
POLÍTICA: COMISIÓN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE  
GÉNERO**



**UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA**

## ESTRUCTURA SOPORTE DE LA POLÍTICA: COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

La comisión de igualdad de oportunidades y equidad de género tiene como propósito el estudiar, diseñar, formular, proponer y evaluar políticas, planes, programas y acciones tendientes al logro de la igualdad de oportunidades y equidad de género en la comunidad perteneciente a la Universidad de Atacama, considerando para ello la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el pleno respeto a la dignidad de las personas.

Para el logro de su propósito, corresponderá a la comisión, en especial, el cumplimiento de las siguientes funciones:

- a. Diseñar, formular y proponer a las instancias correspondientes políticas, planes y programas tendientes a fomentar la igualdad de oportunidades y equidad de género.
- b. Proponer mecanismos y procedimientos frente a la ocurrencia eventual de prácticas sexistas, violentas o discriminatorias.
- c. Proponer a las instancias correspondientes la realización de Claustros triestamentales anuales, en los que se discutan y comuniquen los temas asociados al ámbito de competencia de esta comisión.
- d. Proponer un listado de fiscales y actuarios para ser nombrados en caso de investigación sumaria o sumario, en situaciones de discriminación, acoso, abuso y violencia de género.
- e. Abrir espacios de cooperación interuniversitaria para compartir buenas prácticas y apoyos mutuos en estas materias.
- f. Promover estudios, diagnósticos, evaluaciones, capacitaciones e intercambio de información en lo relativo a estas materias.
- g. Proponer estrategias para incorporar la educación no sexista e inclusiva como eje prioritario de la Universidad de Atacama.

La comisión tendrá carácter permanente y triestamental. Estará integrada por los siguientes miembros:

- 2 representantes Federación de estudiantes de la Universidad (FEUDA)
- 2 representantes Asociación funcionarios de la Universidad (AFUDA)
- 2 representantes Asociación profesionales y técnicos de la Universidad (APROUDA)
- 2 representantes Asociación funcionarios académicos de la Universidad (AFAUDA)
- 2 representantes de la Dirección de Actividades Estudiantiles



- 2 representantes del Consejo Académico
- 1 representante de Secretaría General
- 1 representante del Sr. Rector

Las personas que integran la comisión dispondrán de 2 horas semanales, dentro de la jornada laboral, para la asistencia a las sesiones y cumplir con las responsabilidades que la misma comisión disponga.

Cada una de las personas que integran la comisión dispondrá de dos (2) horas semanales, dentro de la jornada laboral, para la asistencia a las sesiones y cumplir con las responsabilidades que la misma comisión disponga. En el caso de quienes representan a la Federación de estudiantes, contarán con dos horas semanales autorizadas por resolución de quien corresponde, con la finalidad de no perjudicar su desempeño universitario.

Cada integrante de la comisión durará dos (2) años en su cargo y serán las respectivas asociaciones, federación, unidades u organismos quienes se encargarán de designar a sus representantes.

Serán causales de cesación como integrante de la comisión las siguientes:

- Inasistencia injustificada de los miembros de la comisión a seis sesiones durante el año.
- Haber recibido una sanción (antes o durante su periodo como integrante de la comisión) bajo las normas del Estatuto Administrativo (Ley 18834).
- Haber recibido una sanción (antes o durante su periodo como integrante de la comisión) bajo las normas de la Ordenanza de Derechos y Deberes de los alumnos de la Universidad de Atacama (Decreto 30/ 2002).
- Cesación en el cargo transcurridos los dos años como integrante de esta comisión.
- Dejar de ser parte de la asociación, federación, organismo o unidad a la que representa.
- Renuncia a la comisión.

La comisión será presidida por un o una de sus integrantes. El o la presidente (a) de la comisión durará un (1) año y será elegido o elegida por los miembros de la comisión, con posibilidad de reelección.

La comisión contará con una persona que llevará los registros de cada sesión y desempeñará las funciones de secretaria de actas.

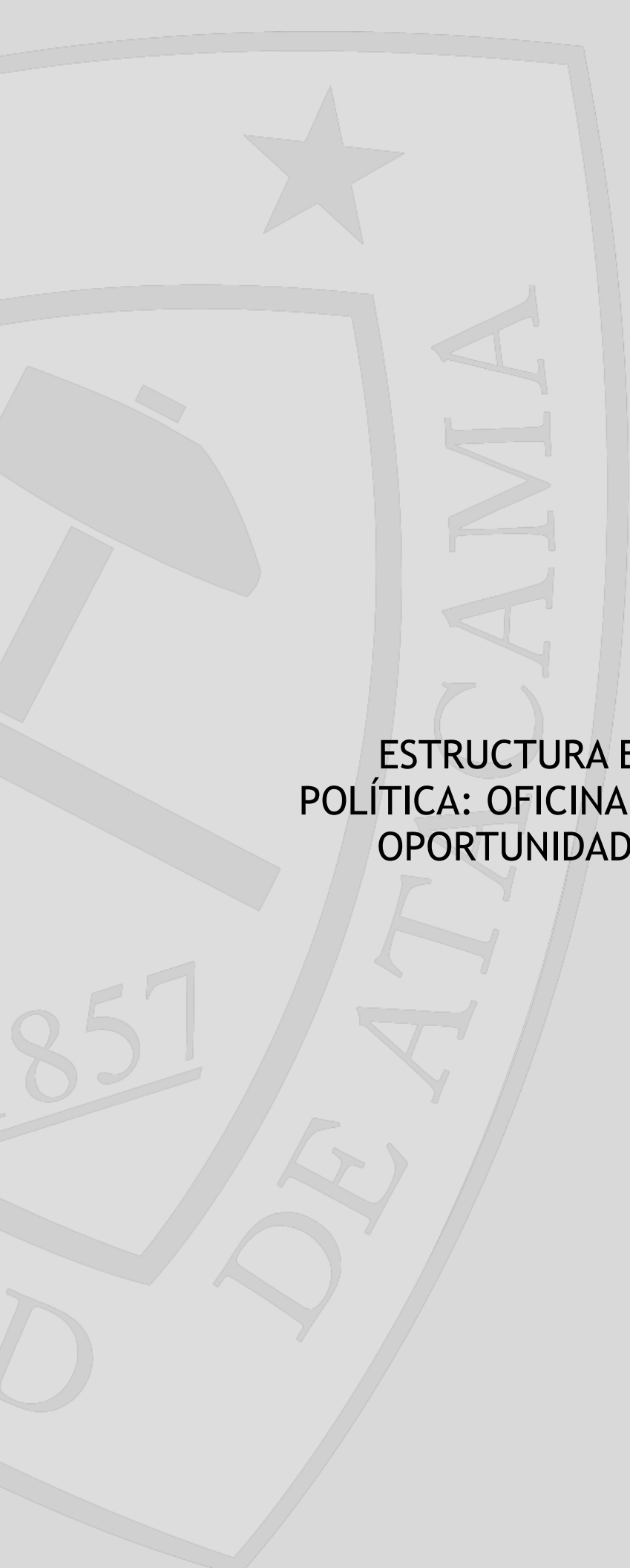
La elección de presidente (a) y secretario (a) de actas, será realizada en la sesión constitutiva de la comisión.



Cada sesión de la comisión de igualdad de oportunidades y equidad de género debe contar con un quórum mínimo, es decir una determinada mayoría exigida, para sesionar. El quórum necesario para que sesione es de la mitad de sus integrantes; los acuerdos se adoptarán por mayoría simple (la mitad más uno) de los miembros presentes.

La comisión dependerá, administrativamente, de la rectoría de la Universidad de Atacama.





**ESTRUCTURA EJECUTORA DE LA  
POLÍTICA: OFICINA DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE  
GÉNERO**



**UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA**

## ESTRUCTURA EJECUTORA DE LA POLÍTICA: OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

La Oficina de Igualdad de oportunidades y equidad de género tiene como funciones principales

- a. Entregar orientación y acompañamiento profesional a personas afectadas por discriminación, acoso, abuso y/o violencia.
- b. Recepcionar denuncias y brindar asesoría a personas afectadas por discriminación, acoso, abuso y/o violencia.
- c. Gestionar todas las acciones necesarias para brindar el resguardo de las personas afectadas por discriminación, acoso, abuso y/o violencia.
- d. Establecer las coordinaciones y gestiones necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades y funciones de la Oficina.
- e. Desarrollar acciones de difusión, información y sensibilización.
- f. Hacer seguimiento al estado de tramitación y los resultados de procedimientos disciplinarios interpuestos por la Oficina relacionados con causas de discriminación, acoso, abuso u otras conductas de violencia.
- g. Generar diagnósticos institucionales sobre las situaciones asociadas a discriminación, acoso, abuso y/o violencia.
- h. Generar un plan de trabajo anual.
- i. Informar a la Comisión de Igualdad de oportunidades y equidad de género sobre las acciones implementadas.
- j. Ejecutar las acciones declaradas como de su responsabilidad, en la Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género en la Universidad de Atacama.
- k. Impulsar estrategias de promoción y prevención para la disminución de la violencia de género en la Universidad de Atacama.

La oficina estará integrada por profesionales con preparación en la temática. Su composición y funciones son las siguientes:

- a. 1 abogado o abogada: entre sus principales funciones están realizar primera acogida y entrevistas a personas afectadas, asesoría y orientación jurídica en general (recepción de denuncias, orientación respecto a procedimientos, solicitar procedimientos de investigación sumaria, otorgar dentro del rango de sus atribuciones garantías asociadas al debido proceso respecto de investigaciones y sumarios incoados por la oficina); elaborar informes técnicos de cada caso; activar redes de apoyo y derivación a



organismos especializados; apoyar campañas de promoción y prevención, capacitar.

- b. 1 trabajador o trabajadora social: realizar primera acogida y entrevistas a las víctimas; realizar intervención en crisis y contención emocional; elaborar informes técnicos de cada caso; brindar atención a las personas, considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de intervención trabajado en conjunto con los y las profesionales de la oficina; activar redes de apoyo y derivación; desarrollar estudios diagnósticos del estado de la problemática de género en la comunidad universitaria; generar procesos de educación, concienciación y formación de actitudes y prácticas antidiscriminatorias; generar acompañamientos y procesos reparatorios; realizar intervenciones psicosociales; asistir a las consultorías y reuniones (internas y externas) a las que se le convoque; asegurar el cumplimiento de los indicadores relativos a su área.
- c. 1 psicóloga o psicólogo: realizar primera acogida y entrevistas a las víctimas; realizar intervención en crisis y contención emocional; elaborar informes técnicos de cada caso; brindar atención a víctimas, considerando un abordaje integral, diagnóstico y plan de intervención trabajado en conjunto con los y las profesionales de la oficina; activar redes de apoyo y derivación; desarrollar estudios diagnósticos del estado de la problemática de género en la comunidad universitaria; generar procesos de educación, concienciación y formación de actitudes y prácticas antidiscriminatorias; generar acompañamientos y procesos reparatorios ; realizar intervenciones psicosociales; asistir a las consultorías y reuniones (internas y externas) a las que se le convoque; asegurar el cumplimiento de los indicadores relativos a su área.

La oficina será coordinada por quien designe, para estos efectos, el Rector de la Universidad de Atacama, con base en la propuesta realizada por la comisión de Igualdad de oportunidades y equidad de género. La persona que coordine tendrá por funciones:

- Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la oficina respecto de su organización, recursos, procesos e intervenciones
- Establecer los planes de trabajo de la unidad
- Velar por el cumplimiento del desempeño de cada uno/a de los/as integrantes de la oficina
- Establecer y mantener coordinaciones con instituciones, organizaciones y otras redes de colaboración y apoyo
- Coordinación técnica y supervisión del equipo
- Gestión formal de las derivaciones de casos





- Entregar informe semestral sobre el funcionamiento de la oficina y la implementación de la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género de la Universidad de Atacama
- Proponer convenios de colaboración y derivación con instituciones y organizaciones
- Dirigir las acciones relacionadas con el diagnóstico de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género de la Universidad de Atacama y otros estudios derivados de la implementación de la política

La oficina dependerá directamente de la Rectoría de la Universidad de Atacama. Es importante destacar que es necesaria esta independencia administrativa para la transparencia y objetividad del proceso, puesto que, se requiere de una unidad distinta a quien ejerce el control y revisión de los procesos universitarios.

Los recursos de la oficina se financiarán con cargo al presupuesto asignado a rectoría. A partir del año 2020, los recursos serán incorporados en el presupuesto asignado a rectoría, complementando sus acciones con recursos provenientes de proyectos y convenios con otras instituciones.





## BIBLIOGRAFÍA

- Caamaño Rojo, Eduardo. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (34), 179-209. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016) *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Constitución Política de la Republica de Chile, 1980.
- Duarte, C. y Rodríguez, V. (2018). *Relaciones entre ciencia, tecnología y género: La necesidad de políticas de igualdad en la educación superior chilena* (En prensa).
- Kirberg, E. (1981). *Los nuevos profesionales: educación universitaria de trabajadores: Chile, UTE, 1968-1973*. Instituto de Estudios Sociales, Universidad de Guadalajara.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (2015). *Informe Anual. Situación de los Derechos Humanos en Chile*. INDH: Santiago de Chile.
- Ley N°20.066. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, Chile, 7 de octubre de 2005.
- Ley N°20.422. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, Chile, 10 de febrero de 2010.
- Ley N°20.609. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, Chile, 24 de julio de 2012.
- Ley N°20.820. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, Chile, 20 de marzo de 2015.
- Ley N° 21.094. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, Chile, 5 de junio de 2018.
- Maffia, D. (2008). *Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología*. In IIV Congreso Iberoamericano de Ciencia, tecnología y género. La Habana, Cuba. Disponible en: <http://www.dianamaffia.com.ar/.../Carreras-de-obstáculos-las-mujeres-en-ciencia-ytecnología.pdf>. . [14 de febrero de 2017.]
- Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)



\_\_\_ (1979) Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperada de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Organización de Estados Americanos (1948). Declaración de los Derechos del hombre. Bogotá, Colombia.

\_\_\_ (1969) Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

\_\_\_ (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Roemer, J. E. (1998). Igualdad de oportunidades. *Isegoría*, (18), 71-87.

Sistema de Información de Educación Superior (2014). Principales indicadores 2014 de Educación Superior en perspectiva de género Matrícula, Titulación y Retención. Santiago de Chile: Ministerio de Educación. Disponible en: [http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios\\_SIES\\_DIVESUP/principales%20indicadores%20de%20educacion%20superior%20en%20perspectiva%20de%20genero%20matricula%20titulacion%20y%20retencion\\_2014.pdf](http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios_SIES_DIVESUP/principales%20indicadores%20de%20educacion%20superior%20en%20perspectiva%20de%20genero%20matricula%20titulacion%20y%20retencion_2014.pdf) [22 de enero de 2017.]

\_\_\_ (2016). Informe brechas de género en educación superior. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

\_\_\_ (2016b). Informe personal académico en educación superior 2016. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

UNESCO (2006). Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de los Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género

#### Sitios web:

<http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0039739.pdf>

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=6>



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

## GLOSARIO

**BINARISMO DE GÉNERO:** Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres (biológicamente: machos de la especie humana) y como mujeres (biológicamente: hembras de la especie humana), y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 13-14.

**BRECHA DE GÉNERO:** El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). ["The Global Gender Gap Report 2012"](#). Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

**CULPABILIZACIÓN DE LA VÍCTIMA:** En todas las formas de violencia existe cierto grado de "culpabilización de la víctima". Con el fin de no cuestionar la seguridad del mundo que nos rodea, cuando escuchamos acerca de un incidente violento, podemos estudiar el comportamiento de la víctima y convencernos de que si evitamos tales riesgos y comportamientos (por ej. estar solas tarde de noche, aventurarnos en ciertas áreas, dejar la puerta sin tranca, vestarnos "provocativamente") evitaremos la violencia. Sin embargo, este acto natural de autodefensa psicológica, dirige nuestra atención hacia la responsabilidad percibida de la víctima, y puede omitir cuestionar cabalmente la conducta del agresor. Al desplazar la culpa hacia la víctima de violencia de género, la atención recae sobre la víctima, que con frecuencia es una mujer, y su comportamiento, en lugar de hacerlo sobre las causas estructurales y las desigualdades en el trasfondo de la violencia cometida contra ella. Fuente: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=1>

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales,



condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz. Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "[Gender Equality, UN Coherence and you](#)"; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework.

**DISCRIMINACIÓN:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 17-18.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO:** La discriminación por razón de género se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." [Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1]

La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica. Fuente: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=2>

**DISIDENCIA SEXUAL:** Identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alienados con la norma socialmente impuesta por la heteronorma. Fuente: Colectivo de Todes, UDA.



**DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO:** Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 17-18.

**DIVISIÓN SEXUAL (O POR GÉNERO) DEL TRABAJO:** Este es un concepto importante en el análisis básico de género. Ayuda a entender más profundamente las relaciones sociales como punto de entrada al cambio sostenible mediante el desarrollo. La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Quienquiera que planea una intervención comunitaria debe saber y comprender la división del trabajo y la distribución de los bienes con criterios de sexo y edad para cada comunidad objeto de intervenciones de desarrollo. Dentro de la división del trabajo hay varios tipos de roles:

**Roles productivos:** Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.

**Roles reproductivos:** Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.

**Rol de gestión comunitaria:** Actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo "libre".

**Rol de política comunitaria:** Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políticas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.

**Triple rol:** Esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles:





reproductivo, productivo y trabajo comunitario. Fuente: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=2>

**ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS (EBDH):** Un enfoque basado en los derechos humanos entraña prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático. Un EBDH es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos. El objetivo del EBDH es empoderar a las personas (titulares de derechos) para que ejerzan sus derechos y fortalecer al Estado (garante de derechos) para que cumpla con sus deberes y obligaciones en relación con los derechos humanos. Las obligaciones de los Estados con respecto a los derechos humanos requieren que respeten, protejan y cumplan con los derechos de las mujeres y las niñas, junto con los derechos de los hombres y los niños. Cuando omiten hacerlo, las Naciones Unidas tienen la responsabilidad de trabajar con socios para fortalecer la capacidad de cumplir con ese deber eficazmente.

Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) aplicado a las cuestiones de género revela cómo los temas de derechos humanos afectan a las mujeres y los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos. El EBDH y la transversalización de género son dos de los cinco principios de programación de la ONU (los otros son la gestión basada en resultados, sostenibilidad ambiental y desarrollo de capacidades). Como tal, cada miembro del personal de la ONU debe usarlos en su trabajo de programación. Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; Portal del EBDH, <http://hrbaportal.org/>

**EQUIDAD DE GÉNERO:** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías. Fuente: <http://xml.ier.unam.mx/xml/sacad/Com-EqGen/GlosarioEG.pdf>

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos,



autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de "envases" desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales. Fuente: ONU Mujeres.

**FEMINISMO:** El feminismo es un discurso político que se basa en la justicia. El feminismo es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se articula como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social. Con tres siglos de historia a sus espaldas, ha habido épocas en las que ha sido más teoría política y otras, como el sufragismo, donde el énfasis estuvo puesto en el movimiento social. Fuente: Varela, Nuria (2008). Feminismo para principiantes.

Es un movimiento social y político dedicado a eliminar las desigualdades económicas, culturales, políticas y sociales entre mujeres y hombres que derivan de los significados atribuidos a las diferencias sexuales que sustentan la opresión, subordinación y explotación de las mujeres como grupo. La teoría feminista, sustentada en diferentes enfoques y en diversas disciplinas académicas, proporciona las herramientas conceptuales y metodológicas para estudiar cómo el género, en interacción con la raza, la clase, la edad, la etnia y la religión, organiza la vida social, y a partir de esto elabora estrategias para eliminar la inequidad Fuente: <http://xml.ier.unam.mx/xml/sacad/Com-EqGen/GlosarioEG.pdf>

**GÉNERO:** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto



determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. Fuente: ONU Mujeres.

**HETERONORMA:** La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBT, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública. Fuente: ONU Mujeres.

**HETEROSEXISMO:** Ideología y sistema de organización cultural de las relaciones sociosexuales y afectivas que consideran que la heterosexualidad monógama y reproductiva es la única natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable, negando, descalificando, discriminando y violentando otras orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 17-18.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. Fuente: ONU Mujeres.

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de



género, incluyendo el vestido, el modo de hablar u otro. Fuente: Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de los Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género (2006).

**IDENTIDAD SEXUAL:** Incluye la manera como la persona se identifica como hombre o mujer, o como una combinación de ambos, y la orientación sexual de la persona. Es el marco de referencia interno que se forma con el correr de los años, que permite a un individuo formular un concepto de sí mismo sobre la base de su sexo, género y orientación sexual y desenvolverse socialmente conforme a la percepción que tiene de sus capacidades sexuales. Fuente: Organización Panamericana de la Salud [OPS] Organización Mundial de la Salud [OMS] (2000). Promoción de la salud sexual. Recomendaciones para la acción.

**ORIENTACIÓN SEXUAL:** La capacidad de una persona de sentir una atracción emocional y sexual profunda por, y llevar relaciones íntimas y sexuales con, una persona de sexo distinto; con personas del mismo sexo, o con más de un sexo. Por ejemplo, hombres gay viven una atracción sexual por y una capacidad de llevar relaciones íntimas principalmente con otros hombres. Mujeres lesbianas siente una atracción sexual y tiene una capacidad de llevar relaciones íntimas principalmente con otras mujeres. Personas bisexuales siente atracciones tanto por hombres como mujeres. Fuente: UNESCO, 2012, p. 6.

**PATRIARCADO:** Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género. Fuente: ONU Mujeres.

**PERSPECTIVA GÉNERO:** Es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización. La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o



programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género. Fuente: ONU Mujeres.

**Poder:** El poder implica la posibilidad, habilidad o capacidad de adoptar decisiones y emprender acciones; fuerza o potencia física. El ejercicio del poder es un aspecto importante de las relaciones. Cuanto más poder tiene una persona, más opciones se abren para esa persona. Quienes tienen menos poder tienen menos opciones y, por lo tanto, son más vulnerables al abuso. Cuando los movimientos de mujeres, grupos feministas y organizaciones para el desarrollo ayudan a las personas a adquirir "poder" individual o colectivo, no necesariamente entienden el poder en su sentido tradicional de dominación o de "poder sobre." En su lugar, han acordado que el proceso de empoderamiento incluye varios tipos de poder. Estas cuatro dimensiones se llaman: poder sobre, poder para, poder con y poder interior.

**Poder sobre:** Este poder implica una relación mutuamente exclusiva de dominación o subordinación. Asume que el poder existe solo en cantidad limitada. Este poder se ejerce sobre una persona o, dicho de forma menos negativa, permite que "alguien reciba orientación." Genera resistencia ya sea pasiva o activa.

**Poder para:** Un poder que incluye la capacidad de tomar decisiones, tener autoridad, y encontrar soluciones a los problemas, y que puede ser creativo y habilitador. Por lo tanto, la noción se refiere tanto a las capacidades intelectuales (conocimiento teórico y práctico) como a los medios económicos, es decir la capacidad de acceder a medios de producción, controlarlos y beneficiarse (noción de bienes).

**Poder con:** El poder social o político que pone en relieve la noción de un fin o entendimiento en común, así como la capacidad de reunirse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, incidencia política, etc.). Colectivamente, las personas sienten que tienen poder cuando se encuentran y se unen en busca de un objetivo en común, o cuando comparten la misma visión.

**Poder interior:** Esta noción de poder se refiere a la autoconciencia, autoestima, identidad y autoafirmación (saber cómo ser). Se refiere a cómo las personas, a



través del autoanálisis y el poder interior, pueden ejercer influencia en sus vidas y producir cambios. Fuente: ONU-Mujeres.

**RELACIONES DE GÉNERO:** Son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas. Fuente: ONU Mujeres.

**ROLES DE GÉNERO:** Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades. Fuente: ONU Mujeres.

**SEXISMO:** Es uno de los pilares más sólidos de la cultura patriarcal y de nuestras mentalidades. Somos sexistas cada vez que justificamos el dominio masculino por sobre lo femenino y la heterosexualidad por sobre la homosexualidad u otra orientación sexual. Fuente: Lagarde, Marcela. (2014). El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías. Editorial horas y horas. p.21.

**SEXO (SEXO BIOLÓGICO):** Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Fuente: ONU-Mujeres.

**TRANS:** Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género<sup>48</sup> (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas intervenciones pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de las personas trans y de su



bienestar. Existe la tendencia, dentro del movimiento de personas trans en el ámbito internacional, a eliminar el nombramiento de las divisiones que tradicionalmente se mencionaban a su interior, es decir, el uso de las ttt, por el carácter patologizante y las consecuencias discriminadoras que conlleva. Hay mujeres y hombres trans, de manera semejante a como existen mujeres y hombres cis, con las implicaciones correspondientes de acceso al disfrute de derechos, igualdad de oportunidades y de trato por lo que hace a la construcción de género, social y culturalmente condicionada. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 32-33.

**TRANSEXUAL:** Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 33.

**TRANSGENERIDAD:** Condición humana por la cual la persona vive una inconformidad entre su identidad de género y el género y/o el sexo que socialmente le han sido asignados al nacer. Es distinta de la orientación sexual y puede haber hombres y mujeres trans heterosexuales, homosexuales (o lesbianas si se trata de mujeres), bisexuales, asexuales o pansexuales. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 34.

**TRANSGÉNERO:** Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social. Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, p. 35.

**Violencia contra las mujeres:** Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos el maltrato, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la





dote, la violación en el matrimonio, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por la pareja, violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación;

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en lugares públicos y en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Fuente: Artículos 1 y 2 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#). En: 85ª Reunión Plenaria. 20 de diciembre de 1993. Ginebra, Suiza; 1993.

**VIOLENCIA DE GÉNERO (VG):** La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “[Gender Equality, UN Coherence and you](#)”.

Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

**Violencia física:** La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud.

**Violencia verbal:** El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas





de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.

**Violencia sexual:** La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima), violación en el matrimonio e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación a la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada).

**Violencia psicológica:** La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

**Violencia socioeconómica:** La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de "ama de casa" forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente) remunerado (principalmente a las mujeres), negarle acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos. Fuente: ONU-Mujeres <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=6>

