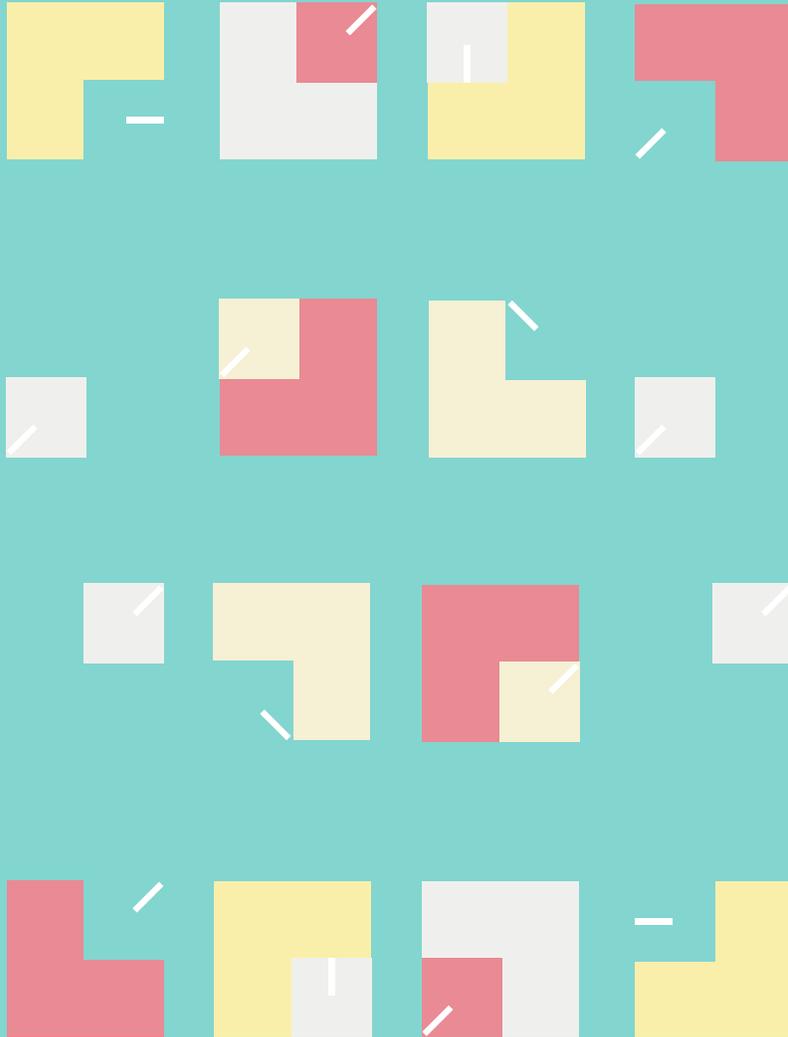


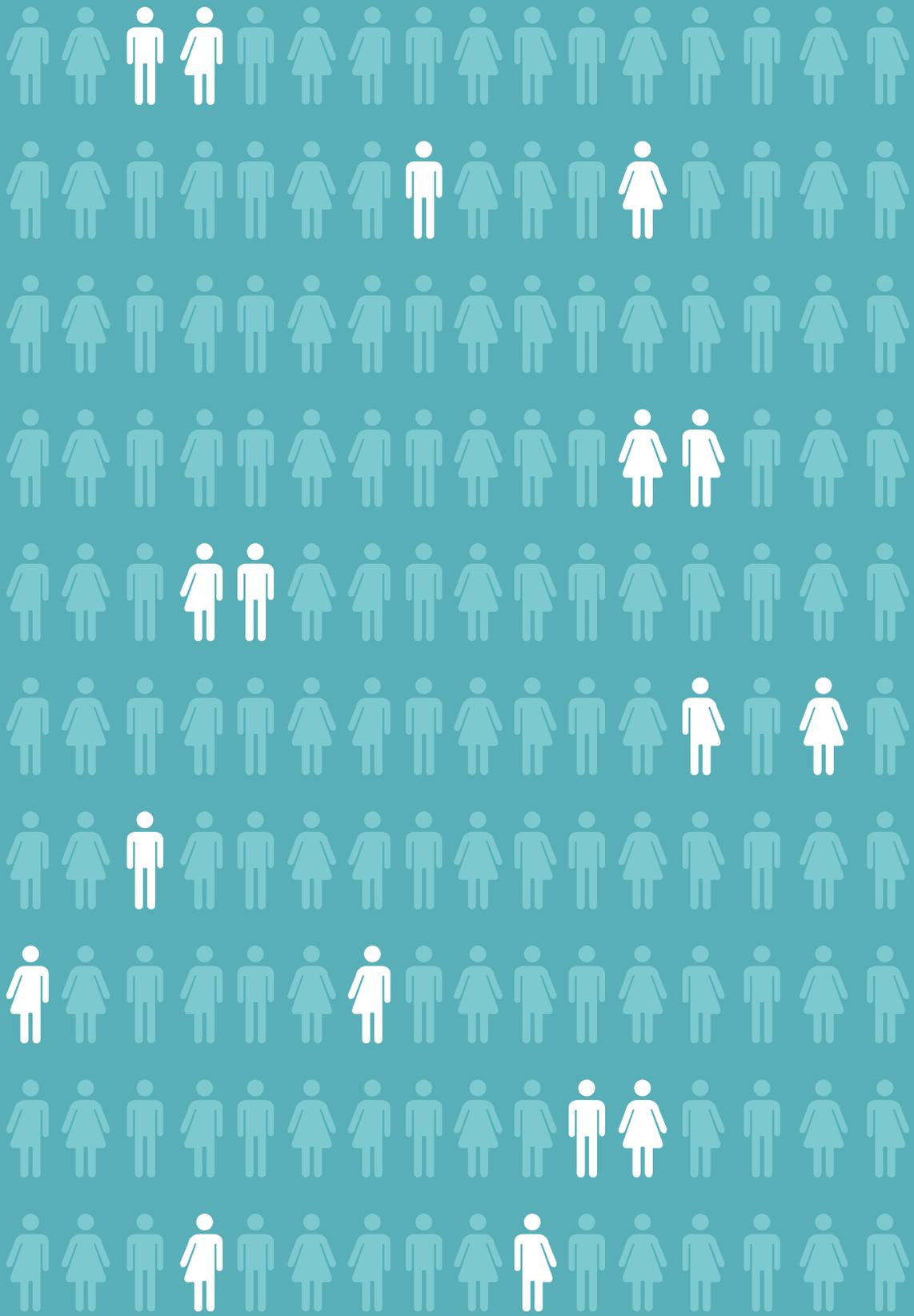


UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE



Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago De Chile

20/22





Contenidos



Presentación

pág. 5



Antecedentes

pág. 7



Definiciones institucionales

pág. 11



Objetivo estratégico

pág. 13



Alcance

pág. 14



Principios

pág. 15



Líneas estratégicas

pág. 18

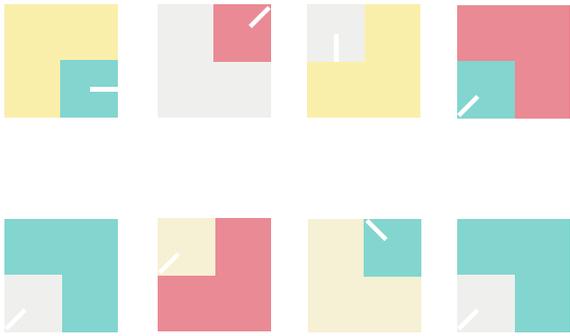


Presentación

La Universidad de Santiago de Chile, como institución pública y estatal que permanentemente ha acompañado las transformaciones sociales y culturales del país, se planteó el desafío de elaborar una Política de Igualdad de Género y Diversidad que dé cuenta de su compromiso con la erradicación de las desigualdades, la discriminación y violencia de género, y con la promoción de relaciones más justas y respetuosas entre quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Las universidades públicas y estatales son instituciones clave para la profundización de la democracia y el desarrollo del país. Como espacios educativos por excelencia, están llamadas a eliminar la desigualdad y discriminación por razones de género en la sociedad, promoviendo transformaciones culturales que permeen sus estructuras, sus prácticas cotidianas y las formas de relacionamiento en los planteles.

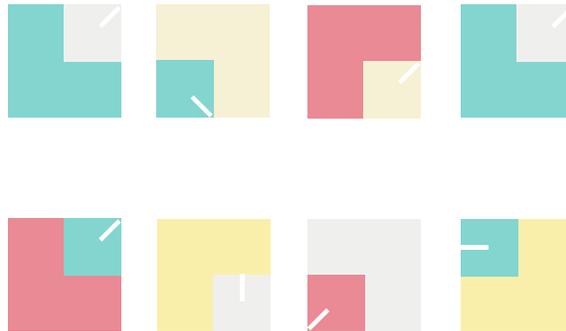
Para cumplir con estos propósitos, la universidad desarrolla su quehacer en el marco de la normativa nacional e internacional vinculada al reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, al desarrollo progresivo de los mismos y al resguardo del principio de igualdad y no discriminación como pilar que garantiza la erradicación de las prácticas de exclusión.



Asimismo, adscribe al proceso estratégico de transversalización de género, apuntando a una transformación estructural de la organización universitaria, a fin de conseguir la igualdad material y sustantiva, y la eliminación de las barreras que impiden el ejercicio de los derechos y oportunidades de todas las personas.

Reconoce la diversidad desde un enfoque interseccional, que considera las distintas formas de discriminación que interactúan y se superponen en relación al género y otras formas de exclusión y opresión vinculadas con las categorías de clase, edad, nacionalidad, situación migratoria, religión, pertenencia a un determinado pueblo indígena u originario, o situación de discapacidad, entre otras.

En este sentido, la Política de Igualdad de Género y Diversidad se erige como una herramienta fundamental que traza los desafíos y el compromiso de la comunidad de la Universidad de Santiago de Chile con estos propósitos.



Antecedentes

Desde hace una década, la Universidad de Santiago de Chile ha desarrollado un riguroso proceso institucional que sustenta la elaboración e implementación de la Política de Igualdad de Género y Diversidad que aquí se presenta.

Este proceso, que se inicia con el primer *Estudio del ambiente estudiantil de género* (2007), se instala con el Punto Focal de Género (2015) y se institucionaliza con la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2018)¹. Tales hitos nos han hecho una universidad pionera en establecer una institucionalidad de género a través de la creación de unidades especializadas, programas de sensibilización para una educación no sexista y de información en torno a las normativas que orientan las prácticas de la comunidad hacia una mejor convivencia, instalando un modelo de trabajo colaborativo con todos los estamentos, que nos ha otorgado legitimidad y eficacia en las iniciativas.

Destacada es también la incorporación, por primera vez, de la inclusión e igualdad de género como un eje transversal del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030, que explicita el compromiso por fortalecer el principio de igualdad y no discriminación en un marco de protección y respeto de los derechos de las personas.

¹ La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión universitaria. Desde 2020 depende orgánicamente de Prorectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en las siguientes áreas: prevención de la discriminación y violencia de género y promoción de buenas prácticas, acompañamiento psicojurídico, institucionalidad de género, estudios, comunicaciones y ambiente físico. Para más información, visitar la página de la Dirección (<https://direcciondegenero.usach.cl/>) y sus plataformas digitales.



Otro hecho relevante de los últimos años ha sido la actualización del Estatuto Orgánico, documento rector en el que se asume como propio el principio de igualdad y no discriminación, impulsa políticas e instrumentos con un enfoque de derechos humanos, inclusivo, no discriminatorio y promueve la utilización de un lenguaje no sexista. Como parte de un proceso democratizador, el Estatuto también consigna la paridad de género para los órganos colegiados, lo que fortalece la normativa interna en materias de discriminación y violencia de género.

Durante el 2021 se implementó un proceso de diagnóstico institucional de las relaciones de género. Este estudio fue liderado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, a través de un trabajo participativo que involucró a toda la comunidad. Esta representación se realizó por medio de mesas de conversación, entrevistas virtuales y encuesta de opinión. En estas instancias se abordaron las brechas de género existentes, los principales avances en la materia registrados en los últimos años, así como los focos estratégicos de esta Política de Igualdad de Género y Diversidad.

Entre los principales resultados del diagnóstico institucional destaca la necesidad compartida de contar con una política que reconozca la diversidad de personas y el resguardo del principio de igualdad y no discriminación. El respeto a la identidad de género y la búsqueda de estrategias que aseguren una vida universitaria libre de violencia, también son elementos centrales para la comunidad.

La formación y capacitación con enfoque de género resulta también un asunto altamente convocante, en tanto se avizora como una herramienta necesaria, por una parte, para construir y transmitir el conocimiento y, por otra, para reconocer nuevos códigos culturales y desarrollar habilidades imprescindibles para el estudiantado de pregrado y postgrado, académicas, académicos, docentes y funcionariado.



Del diagnóstico se destaca además la alta valoración que la comunidad otorga al fortalecimiento de una institucionalidad que incorpora y enfrenta el desafío de abordar brechas y desigualdades de género. A su vez, se evidencian las expectativas y los variados retos pendientes para continuar promoviendo, relaciones igualitarias, sustentadas en valores éticos, democráticos y de justicia social.

Este análisis nos alerta sobre la necesidad de superar la masculinización de determinadas carreras y la feminización de otras vinculadas con la división sexual del trabajo y las tareas domésticas y de cuidado; la subrepresentación de la diversidad de mujeres en espacios de poder y toma de decisiones; las desigualdades en el desarrollo de la carrera estudiantil, funcionaria y académica; y las acciones discriminatorias hacia mujeres y diversidades sexuales como antesala a situaciones de hostigamiento y violencia de género, entre otras prácticas excluyentes.

El proceso institucional descrito coincide con la promulgación de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior², normativa que mandata al establecimiento de una política integral contra la violencia y discriminación de género, que incluya modelos de prevención, investigación y sanción construidos de manera participativa.

Esta Ley, que se ajusta a los compromisos internacionales en derechos humanos suscritos por el Estado de Chile, viene a potenciar el trabajo sistemático realizado por nuestra institución para transversalizar la perspectiva de género, lo que se refleja en normativas que han movilizado significativos procesos culturales. Entre estas se cuentan: la normativa que autorizó el lenguaje no sexista en títulos y grados (2014); la normativa interna que reconoce el uso del nombre social respetando el derecho a la identidad de género de las personas (2018) y, de manera muy especial, la normativa institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, elaborada de manera triestamental (2017) y que fue actualizada también participativamente (2019).

² El miércoles 15 de septiembre entró en vigencia la Ley 21.369 fecha a partir de la cual las instituciones tendrán un año para implementar lo que dispone la normativa, que entiende el acoso sexual como una manifestación de violencia de género que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando la igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales.

En este contexto se presenta la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile, una hoja de ruta con orientaciones y líneas estratégicas mediante las cuales la comunidad universitaria se compromete a eliminar las desigualdades de género al interior de la institución, erradicar todas las formas de violencia por razones de género y asegurar la igualdad de oportunidades sin distinciones ni exclusiones. El desafío no es menor, pues implica subsanar las desigualdades estructurales e históricas que determinados grupos de personas han experimentado, haciendo primar la justicia social, el reconocimiento y la equilibrada representación en el espacio universitario.

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional 2020-2030, la Política se materializa en un plan de acción que fortalece el enfoque de género en todos los ámbitos misionales del quehacer universitario: docencia de pre y postgrado, investigación, gestión y vinculación con el medio.

Invitamos a nuestra comunidad universitaria a hacer propia la Política de Igualdad de Género y Diversidad, a comprometerse con la erradicación de las violencias y discriminaciones por razones de género y con la participación en el trabajo articulado para conseguir relaciones igualitarias y respetuosas de las diferencias.





Definiciones institucionales

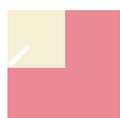


Misión

La Universidad de Santiago de Chile es una institución de educación superior pública, estatal y libre pensadora, heredera de una centenaria tradición, comprometida con la creación, preservación, difusión y aplicación del conocimiento para el bienestar de la sociedad a través del ejercicio docente, la investigación, innovación, vinculación con el medio y el desarrollo cultural y artístico.

Su misión es producir las condiciones, capacidades y oportunidades que posibiliten a las generaciones futuras hacerse cargo del avance del conocimiento, su transferencia y retroalimentación para el crecimiento y desarrollo del país en una sociedad global.

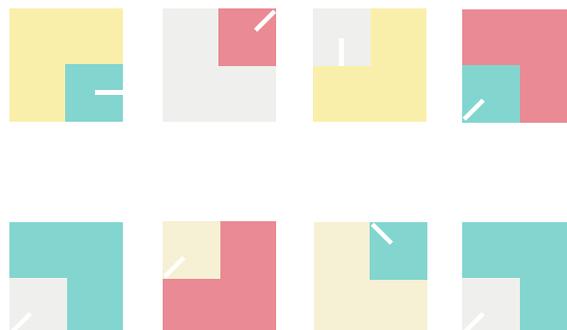
En el cumplimiento de su quehacer institucional, la universidad trabaja con los más altos estándares de excelencia, innovación y pertinencia en un ambiente de respeto, libertad de pensamiento, diversidad e inclusión social; abriendo espacios de discusión y diálogo multidisciplinario y pluralista, aportando al desarrollo sostenible, la producción y transferencia de conocimiento y la formación integral de personas con espíritu crítico y reflexivo, fortalecimiento su capital cultural, compromiso social y comprensión del entorno regional, nacional e internacional.



Visión

La Universidad de Santiago de Chile es una comunidad que se proyecta como referente nacional e internacional de la educación superior en el marco de las humanidades, el desarrollo científico, tecnológico y social de vanguardia. Es reconocida por su excelencia y por la promoción de la equidad social, inclusión y pluralismo; al servicio de las necesidades del país y de la construcción de una sociedad democrática, justa y sostenible a nivel global.

Principios



Objetivo estratégico



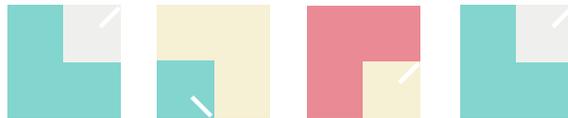
Promover relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria, transversalizando el enfoque de género en las áreas misionales, para asegurar la igualdad sustantiva entre quienes trabajan y estudian en esta institución, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y violencia de género, y consolidando un sello de igualdad en la formación académica.

Alcance



La Política de Igualdad de Género y Diversidad involucra a toda la comunidad universitaria: académicas y académicos, funcionarias y funcionarios, estudiantes de pregrado, postgrado y de postítulo. Es decir, alcanza a todas aquellas personas que tienen un vínculo funcional con la Universidad de Santiago de Chile y aborda todos los procesos de gestión universitarios.

Principios



La Política de Igualdad de Género y Diversidad se sustenta en tres principios fundamentales que actúan como marco de referencia y punto de partida para dar cumplimiento a la misión institucional:

• Principio Número 1

Protección de los derechos humanos

La Universidad de Santiago de Chile reconoce que existen personas y grupos de personas discriminadas de forma estructural e histórica, entre las que se encuentran la diversidad de mujeres y las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gay, bisexuales, personas trans, intersex, queer y otras) quienes viven en desigual condición social y material respecto a los hombres cisgénero.

A partir de lo anterior, asume su compromiso con la defensa y respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales, en tanto imperativos éticos y para el resguardo de la dignidad de las personas en base a los tratados internacionales suscritos por el Estado de Chile, y con el desarrollo de acciones que permitan generar condiciones de igualdad para el pleno ejercicio y goce de los derechos.



• Principio Número 2

Igualdad y no discriminación

La Universidad de Santiago de Chile reconoce que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, reafirma su compromiso con la igualdad sustantiva y el efectivo ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, y elimina toda barrera, distinción y discriminación basadas en el género, sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual.

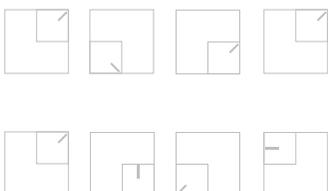
En virtud de ello, desarrollará políticas y acciones afirmativas que garanticen el acceso a las mismas oportunidades y trato para la diversidad de su población.

• Principio Número 3

Vida universitaria libre de violencia de género

La Política considera la violencia de género como una discriminación basada en estereotipos y una manifestación de la desigualdad de poder entre las personas, que afecta el ejercicio y goce de derechos en los ámbitos educativo y laboral, que impacta particularmente en las personas sobrevivientes, quienes ven restringidos el acceso a los servicios educativos que la universidad provee.

La Universidad de Santiago de Chile se compromete a eliminar todas las dimensiones de la violencia de género, garantizando la seguridad de la vida universitaria, haciendo primar la dignidad de las personas y el respeto a sus trayectorias.





Principios de la Política de Igualdad de Género y Diversidad USACH

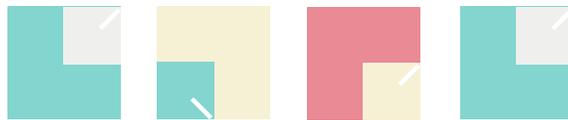
Protección de los derechos humanos

Igualdad y no discriminación

Vida universitaria libre de violencia de género



Líneas estratégicas



La Política de Igualdad de Género y Diversidad declara 12 líneas estratégicas que, en su conjunto, son ámbitos de trabajo prioritarios para la Universidad de Santiago de Chile:

- Línea estratégica Número 1

Acceso equitativo

Estrategias institucionales que fortalezcan el acceso equitativo de estudiantes a espacios de formación en pregrado, postgrado y otros, así como del personal académico y administrativo, garantizando el principio de igualdad y no discriminación.



• Línea estratégica Número 2

Vida universitaria libre de violencia de género

Estrategias institucionales que erradiquen toda forma de violencia de género, prácticas de acoso sexual, hostigamiento y discriminación, promoviendo además el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista para contrarrestar la reproducción de estereotipos de género. Estas estrategias se valdrán de un modelo para abordar la violencia y discriminación de género en materia de prevención, acompañamiento, denuncia, investigación, sanción y reparación.

• Línea estratégica Número 3

Formación en igualdad de género y diversidad

Estrategias institucionales que promuevan la formación en igualdad de género y no discriminación para toda la comunidad universitaria. Estas estrategias buscan, por un lado, consolidar un sello de formación en igualdad de género, diversidad y derechos humanos en la docencia de pre y postgrado. Por otro, la formación de las poblaciones funcionarias y académicas en estas materias para el trabajo universitario.

• Línea estratégica Número 4

Conciliación y corresponsabilidad

Estrategias institucionales que fortalezcan la conciliación con corresponsabilidad de la vida universitaria, personal y familiar, asegurando un enfoque social de los cuidados en el que interviene la institución en conjunto con madres, padres y personas cuidadoras. Este eje garantiza las condiciones para que la comunidad.

• Línea estratégica Número 5

Participación y representación paritaria

Estrategias institucionales que garanticen la igualdad de género en la representación y participación de las personas en los órganos de decisión, cargos de liderazgo y dirección de la universidad, respetando su orientación sexual, identidad y expresión de género.

• Línea estratégica Número 6

Generación de conocimiento con enfoque de género

Estrategias institucionales destinadas a incorporar el enfoque de género en la investigación científica, desarrollo, innovación y emprendimiento; y velar por la implementación de acciones que fortalezcan el acceso, la inserción y trayectoria científico-investigativa de mujeres, junto con promover los estudios de género en los procesos de producción y transferencia del conocimiento.

• Línea estratégica Número 7

Condiciones laborales para la igualdad

Estrategias institucionales respetuosas de los ciclos vitales de la comunidad universitaria que favorezcan las trayectorias y condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores en igualdad: acceso a trabajo digno y no precario, igualdad en las remuneraciones, salud y seguridad social.

• Línea estratégica Número 8

Vinculación con el medio para la igualdad

Estrategias institucionales que integren un enfoque de género en las iniciativas de vinculación con el medio, sean estas con organizaciones, proyectos, metodologías de docencia, investigación, extensión y prestación de servicios que fomenten la democratización del conocimiento, la divulgación científica y la formación de una ciudadanía promotora de igualdad.

• Línea estratégica Número 9

Comunicaciones para la igualdad

Estrategias institucionales para incorporar un enfoque de género y derechos humanos en las iniciativas de comunicación y difusión universitaria, con el objeto de evitar la reproducción de estereotipos de género y violencia simbólica. Estas involucran a las comunicaciones institucionales, la generación de información y contenido para públicos internos y externos, documentación oficial, así como a la red de medios universitarios.

• Línea estratégica Número 10

Infraestructura y seguridad

Estrategias institucionales que favorezcan la implementación de una infraestructura incluyente y un campus que acoja la diversidad de las personas que integran la comunidad educativa, poniendo al centro sus derechos y bienestar, y que fomente la responsabilidad en los cuidados del entorno. La infraestructura debe propender a construir espacios seguros para toda la comunidad universitaria, libres de discriminación y violencia.

• Línea estratégica Número 11

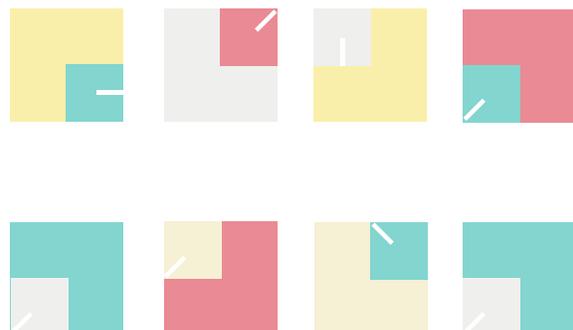
Fortalecimiento de institucionalidad

Estrategias que fortalezcan la institucionalidad existente y promuevan el diseño de una orgánica de género descentralizada y participativa en la que, en conjunto con el desarrollo de dispositivos normativos, se dinamice el proceso estratégico de transversalización del enfoque de género en las áreas misionales y en el quehacer cotidiano de la universidad.

• Línea estratégica Número 12

Análisis institucional y sistema de monitoreo

Estrategias institucionales que fortalezcan la generación y el análisis de información acerca de brechas, desigualdades y avances en materia de género. Dicho material debe ser un insumo para la gestión de las distintas reparticiones universitarias y la implementación de un sistema de monitoreo institucional que favorezca la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la Política.

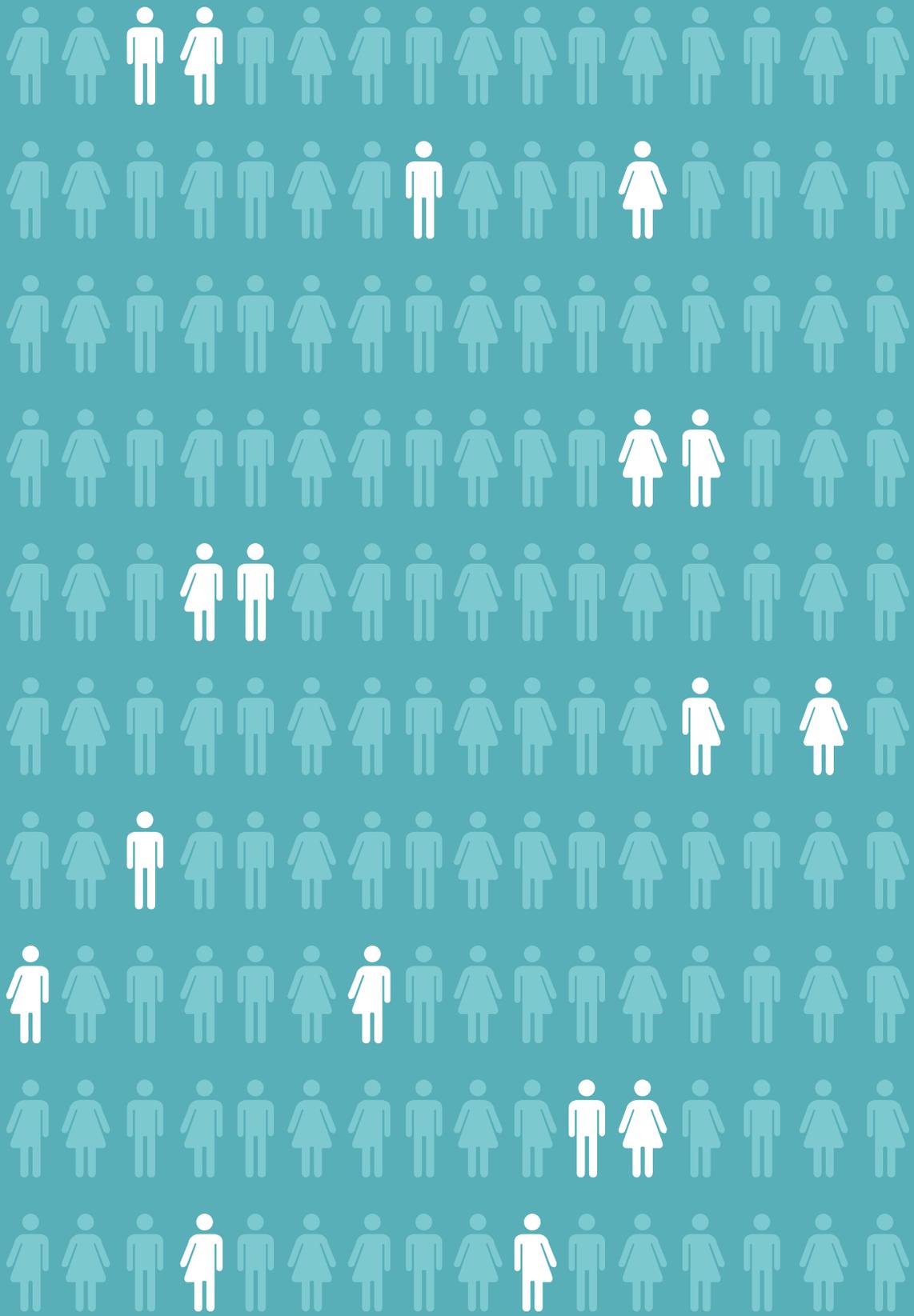




Líneas estratégicas de la Política de Igualdad de Género y Diversidad USACH

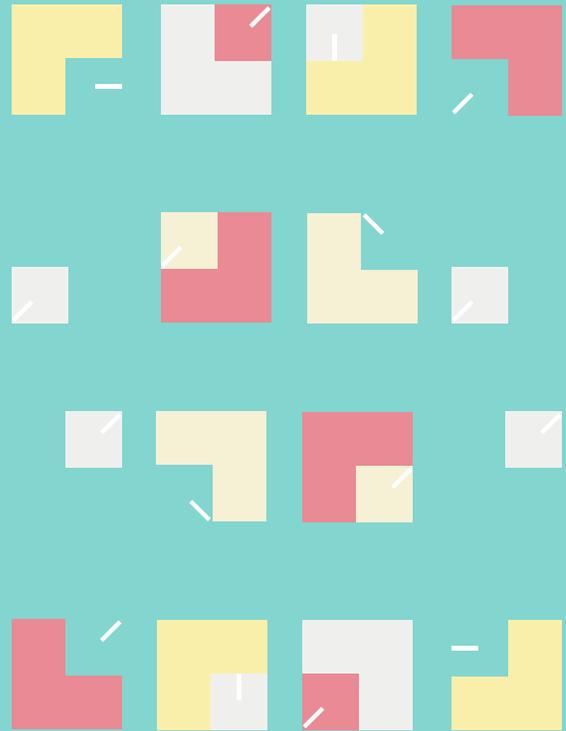








UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE



Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago De Chile

20/22