



Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

Universidad de Magallanes

UMAG
Universidad de Magallanes



**DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD**
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

1. PRESENTACIÓN

Al promulgarse Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948, los estados suscritos adquirieron el compromiso de respetar y hacer cumplir los derechos universales e indivisibles para todas las personas, garantizando así el ideal de ser humano libre y el derecho a un nivel de vida digno.

Este documento histórico proclamado por la ONU¹ incluye, entre otros, aspectos relativos a la vida privada e interna de las personas, reflejado en los artículos sobre el derecho al matrimonio, a la formación de familia, a la educación, sin embargo, no fue considerada ni incluida la sexualidad como dimensión humana y el derecho a su libre expresión.

En la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada el año 1995 en la ciudad de Beijing, China, se habló por primera vez del término “gender mainstreaming”², es decir, “Perspectiva de Género”, estableciéndose así la incorporación de la misma en el marco de la participación de la mujer en la toma de decisiones y el ejercicio del poder³.

Es a partir de esta Conferencia que se adopta el concepto de Género en lugar de Sexo, relevando la importancia de incorporar la Perspectiva de Género en la gestión institucional, como estrategia para crear políticas públicas, evitando así la reproducción de las estructuras sociales que se encuentran en la base de la desigualdad⁴.

Nuestra Universidad, como institución pública del Estado de Chile que adhirió a esta declaración y plataforma de acción el año 1995, asume actualmente este principio como un eje rector de la Política de Género Institucional y, a partir de ello, se compromete a realizar diversas acciones en función de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas y construir contextos para el reconocimiento y superación de las desigualdades.

1 Organización de las Naciones Unidas.

2 El enfoque “gender mainstreaming”, traducido como «transversalidad de la perspectiva de género», comenzó a aplicarse luego de la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995. A partir de sus antecedentes en las instituciones internacionales de desarrollo, se convirtió en política oficial de la Unión Europea y luego se implementó en otros lugares, entre ellos América Latina. Tiene relación con que los gobiernos controlen el impacto de las políticas desarrolladas por cada una de las áreas gubernamentales sobre la situación de las mujeres y varones. En cada acción política debería analizarse si es que no modifica en absoluto las condiciones de vida de las mujeres, o si las mejora o empeora y en qué medida.

3 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) [en línea] <<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

4 LIZARRAGA, Amaya Pavez, et al. Transversalidad de Género e Institucionalidad para avanzar en la igualdad y la inclusión en la educación superior: una experiencia de la Universidad de Santiago de Chile. *Cuadernos de Inclusión en Educación Superior* N, 2019.

La transversalización de la perspectiva de género, de acuerdo a lo indicado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, implica permear todas las áreas del quehacer institucional, tanto las acciones ejecutadas dentro de la comunidad educativa como los programas desarrollados institucionalmente, incorporándola en todas sus fases, desde la planificación y gestión hasta la ejecución y evaluación. Se trata de una herramienta que permite visibilizar los aportes de las mujeres y demás colectivos de las diversidades sexuales a la vida social, comprender los modos en que se produce su discriminación y ofrecer mecanismos para transformarla.

Por lo anterior, las medidas que se asumen estratégicamente para transversalizar esta perspectiva, incluyen acciones afirmativas⁵, redistribución equitativa de tareas, valoración de los distintos trabajos, respeto y no discriminación, espacios seguros, entre otras.

2. ANTECEDENTES GENERALES

La desigualdad de Género es una problemática real e incua, reconocida como tal a nivel nacional y mundial. Es así como también la Unesco⁶ (2015) incorpora el Género en el ámbito de la educación como un eje central de acción, destacando el rol de las universidades como agentes de cambio en la formación de personas y en el proceso de transformación de la sociedad hacia la igualdad entre hombres y mujeres⁷.

En las últimas décadas, el concepto de Género ha tenido un quiebre semántico, ampliando su sentido y dejando consideraciones reduccionistas relativas a lo binario (femenino/masculino). Ciertamente, más que un giro lingüístico, está siendo un tránsito cultural que ha implicado el reconocimiento y validación de las distintas identidades de género y diversidades sexuales. Desde una mirada de los Derechos Humanos, se han comenzado a desarrollar y resignificar conceptos como igualdad, inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad, considerando que el derecho a la educación es para todas las personas⁸.

De ahí que el año 2015 en nuestro país, durante el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, se crea la primera Unidad de Equidad de Género en el Ministerio de Educación (en adelante, MINEDUC). A partir de ese momento y como acción para su institucionalización, elabora un Plan de Educación para la Igualdad de Género (2015-2018), el cual busca *“resguardar la igualdad en el ejercicio de los derechos, espacios de convivencia libres de discriminación y violencia de Género, la expresión de todas las identidades de Género y orientaciones sexuales y el logro de la igualdad de resultados a través de medidas de equidad*

⁵ Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”.

⁶ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

⁷ LIZARRAGA, Amaya Pavez, et al. Transversalidad de Género e Institucionalidad para avanzar en la igualdad y la inclusión en la educación superior: una experiencia de la Universidad de Santiago de Chile. *Cuadernos de Inclusión en Educación Superior* N. 2019.

⁸ LETELIER, María Eugenia, et al. Bases para la construcción de una Política Inclusiva en Educación Superior. 2017.

*que eliminen brechas de desarrollo y desempeño*⁹.

Este plan, enmarcado en compromisos internacionales y de Gobierno, consideró promover la incorporación de la Perspectiva de Género en todos los niveles educativos y en ámbitos como el currículo, las prácticas y discursos pedagógicos, los textos escolares, la política de convivencia; la educación en afectividad y sexualidad, el acceso a la educación y su permanencia en ella.

Los primeros abordajes de este enfoque se sostienen en la premisa de que las desigualdades y la discriminación se expresan en toda la sociedad y la educación no es la excepción. Desde las instituciones de Educación Superior, los sesgos de género, prejuicios y estereotipos pueden identificarse y reducirse paulatinamente, a través del conocimiento y la investigación. Por su parte, el MINEDUC ha levantado dos iniciativas relativas a género y diversidades sexuales: una de ellas, a través de la mesa de trabajo “inclusión, género y formación inicial docente” para incorporar el Enfoque de Género en la formación de educadores y educadoras; la segunda, relacionada con la elaboración del documento “Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno”¹⁰.

Para la Educación Superior, el MINEDUC ha entregado financiamiento y estimulado la participación en proyectos de desarrollo y fortalecimiento institucional que incluyen la Perspectiva de Género, con el objetivo de visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género. Es así que a partir del año 2017 se crearon Unidades y Direcciones de Género en la mayoría de las universidades, con la consiguiente formulación de políticas y protocolos que han permitido abordar distintas manifestaciones de violencia de género, acoso y toda forma de discriminación al interior de las comunidades educativas.

2.1 Antecedentes Normativos

Los principios de igualdad y de no discriminación son pilares fundamentales de los Derechos Humanos.

La Igualdad de Género está consagrada a nivel internacional en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹¹. Esta Convención promulgó “los principios aceptados universalmente y las medidas que deben adoptar los Estados y determinados actores privados, para conseguir que las mujeres gocen de iguales derechos, permitiendo con ello avanzar hacia el reconocimiento y principio de no discriminación”¹²

9 MINISTERIO de Educación. Unidad de Equidad de Género (2015). Educación para la Igualdad de Género. Plan 2015-2108. < <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

10 MINISTERIO de Educación (2017). Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno <<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/439/MONO367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

11 Convención para la Eliminación de todas formas de Discriminación. CEDAW, 1979.

12 VARELA, Nuria. *Feminismo para principiantes (edición actualizada)*. EDICIONES B, 2019.

Así mismo, la CEDAW hace referencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual establece que, *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, por tanto, insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia, específicamente, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres”*¹³.

Por otra parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado su preocupación en relación a que las mujeres tengan, desde un primer momento, las mismas oportunidades que los hombres y que dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad en los resultados. Por tanto, refiere en sus recomendaciones que no es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del varón; igualmente se deben considerar las diferencias biológicas que existen entre ambos, sumadas a las impuestas por la sociedad y la cultura. Para ello es necesario que los estados impulsen estrategias políticas y socioculturales eficaces, encaminadas a cambiar radicalmente las representaciones de infravaloración y menoscabo en contra de la mujer, además de favorecer una redistribución equitativa de los recursos y del poder entre hombres y mujeres¹⁴.

Otro gran hito internacional en esta larga lucha por conseguir la visibilización y validación de los derechos de las mujeres fue la Declaración y Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (ONU, 1995). Específicamente, este programa define una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales, declarando que, *“la violencia hacia las mujeres es un obstáculo para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. A su vez, se ratifica que la violencia hacia las mujeres viola y anula libertades fundamentales en relación al disfrute pleno de sus derechos, por tanto, los Estados deben asumir la responsabilidad política de proteger y promover los derechos de las mujeres”*¹⁵.

La institucionalización de políticas de género en los espacios universitarios requiere, además, dar cuenta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁶ (ODS, 2015)

13 ONU, ASAMBLEA GENERAL. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ONU, A/RES/34/180, 1979.

14 QUIROGA, Cecilia Medina. La Situación de los Derechos Humanos de las Mujeres según el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Observaciones Finales realizadas por el Comité al Cuarto Informe Periódico de Chile. *Anuario de Derechos Humanos*, 2007, no 3.

15 VARELA, Nuria. *Feminismo para principiantes (edición actualizada)*. EDICIONES B, 2019.

16 Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015.

de la ONU, expresados en la Agenda 2030. Entre los 17 objetivos desarrollados para erradicar la pobreza y la desigualdad, destaca el número cuatro referido a la educación, que señala la necesidad de *“garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”*, siendo una de las metas *“asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria”*. Se busca así cumplir con el quinto ODS, enfocado específicamente en el desarrollo de las mujeres y en *“lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*.

En relación al ámbito regional, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (BELEM DO PARÁ, 1994)¹⁷, establece que los países firmantes deben reconocer el derecho de cada mujer a vivir una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, además de comprometerse a intervenir activamente en este proceso de transformación sociocultural, a través de políticas públicas que garanticen sus derechos.

En concordancia con los párrafos anteriores, específicamente con los principios ratificados por la CEDAW y BELEM DO PARÁ, la Unesco señala que *“la igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños, no significa dejar de observar las diferencias entre estos distintos grupos, sino más bien considerar que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron las personas, por tanto, se hace necesario incorporar en el desarrollo de las políticas públicas, los intereses, las necesidades y las prioridades, tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos”*¹⁸.

Estos antecedentes constituyen un llamado claro y concreto para que, en las instituciones de educación superior del país, se promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres¹⁹.

Asumiendo el compromiso con los principios declarados en ambas convenciones, nuestro país ha ratificado dichos acuerdos, además de consagrar el principio de igualdad en la Constitución Política de la República, y como Estado ha asumido el compromiso de avanzar hacia la Igualdad de Género, a través de sus políticas públicas y el actuar de sus órganos estatales.

¹⁷ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Belém do Pará, 1994.

¹⁸ UNESCO. Organización de las Naciones Unidas.

¹⁹ BIDEgain PONTE, Nicole. La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género: sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. 2017.

2.2 Antecedentes en la Educación Superior

La Universidad de Magallanes visibiliza y comprende a las personas desde su diversidad, por lo cual declaramos el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas en la Política de Género y Diversidades Sexuales, incorporando como base los “Principios sobre la Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género”, (Principios de Yogyakarta, 2007), así como el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: algunos términos y estándares relevantes”²⁰ (OEA, 2013).

Estos principios establecen la normativa internacional de Derechos Humanos y su aplicación en las temáticas de orientación sexual e identidad de género. Específicamente, obligan a los Estados a la implementación de los Derechos Humanos, garantizando la efectiva protección de cada una de las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.

Desde esta perspectiva, existe un marco normativo en la materia que contempla la Resolución N°2504 (XXXIX-O/09) “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”, aprobada por Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2009. En este dictamen, se insta a los Estados parte a crear medidas internas que aborden los actos de violencia perpetrados en contra de personas, por razón de su orientación sexual o identidad de género²¹.

Por su parte y en el mismo año, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) solicitó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) incluir temáticas relacionadas con la vulneración de los derechos de personas de las diversidades sexuales y de género.

En el año 2011, las Naciones Unidas emitió la resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11) que dispuso a los Estados participantes implementar políticas públicas contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

A partir del 2012, con la promulgación de la Ley 20.609, conocida como Ley Zamudio, en Chile se instaura un mecanismo judicial que permite restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Dicha normativa “establece medidas contra la discriminación”, siendo

20 ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, 2013. Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: Algunos términos y estándares relevantes.

21 Ministerio de Educación, 2017. Orientaciones para la inclusión de las personas. Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en el Sistema Educativo Chileno. Revisado en https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2022/03/ORIENTACIONES_LGBTI.pdf

la primera aquella referida a la protección del ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las categorías de orientación sexual e identidad de género²².

Consecuentemente, el 18 de mayo de 2016, en París, Chile adhiere ante la UNESCO y 34 países del mundo al “Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia”, lo que implica, entre otras materias, la responsabilidad como Estado de considerar las cuestiones de género y ofrecer entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces, desde la educación parvularia hasta la educación superior²³.

En mayo de 2018, se publica la ley 21.091 sobre Educación Superior que, entre otros aspectos, garantiza la no discriminación, la inclusión, el respeto y promoción de los derechos humanos en la Educación Superior; un mes después, es promulgada la ley 21.094 sobre universidades estatales chilenas, la que establece en su artículo 1° que las universidades del Estado son instituciones de carácter estatal, cuya finalidad es contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, y en su artículo 5°, establece que los principios que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, la laicidad, la libertad de pensamiento y de expresión; 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 conocimiento²⁴.

El 15 de Septiembre del 2021 fue publicada en el Diario Oficial la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de Educación Superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Además, en la resolución que aprueba los criterios y estándares

22 MINISTERIO de Educación (2017). Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/439/MONO367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23 MINISTERIO de Educación (2017). Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/439/MONO367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

24 Ley N°21.094. Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

de calidad para la acreditación institucional universitaria de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), se incluyó en su criterio séptimo *“La universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales”*.

En tanto, la circular 812 de diciembre de 2021 (que reemplaza a la 768 vigente desde el 2017), emitida por la Superintendencia de Educación, garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños y estudiantes trans en el ámbito educacional, considerando obligaciones para los sostenedores y el estamento directivo, además de un procedimiento específico de reconocimiento de la identidad de género y protección de su dignidad.

En este contexto de nueva legalidad y políticas públicas, las instituciones chilenas de Educación Superior, incluida la Universidad de Magallanes, se encuentran realizando cambios en las políticas institucionales para eliminar toda discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual, creando protocolos de reconocimiento y buen trato a personas trans y a las múltiples identidades sexo-genéricas.

Los principios antes señalados deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones y son vinculantes para todas las personas integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES EN LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES.

La Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales es el producto de un trabajo colaborativo entre integrantes del Comité Asesor en temáticas de Género y la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, quienes se plantearon el objetivo de transversalizar la Perspectiva de Género en todos los ámbitos del quehacer institucional, disminuyendo las brechas de género existentes y avanzando hacia la igualdad sustantiva en la comunidad universitaria.

Entre los años 2019 y 2021, se realizó un diagnóstico institucional en la Universidad

de Magallanes denominado “Evidencias sobre las brechas de género para el análisis de las relaciones de género en la Universidad de Magallanes y una Propuesta de Plan de Acción”, cuyo principal propósito fue “Analizar las relaciones sociales de género presentes en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes, en sus cuatro estamentos y las personas que lo conforman : estudiantil, funcionario, académico y personal de apoyo a la docencia”. Dicho diagnóstico, de carácter mixto, evidenció brechas de género en distintos ámbitos, tales como: uso del tiempo, labores de cuidado, acceso a cargos directivos, acceso a mayor capacitación, cantidad de publicaciones, tipo de contrataciones, grados académicos, jerarquías, remuneraciones, distribución de estudiantes por áreas, eventos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y cantidad de denuncias, entre otras.

Los resultados están en total congruencia con diagnósticos de las distintas universidades del Consorcio de universidades estatales de Chile, dando cuenta todos ellos de brechas de género en perjuicio de las mujeres y diversidades sexuales de las Universidades.

4. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES

4.1 Principios rectores de la Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

En su búsqueda por lograr el establecimiento de las normas generales para la construcción de la Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales, la Universidad de Magallanes plantea un conjunto de distinciones conceptuales, entendidas como principios rectores, que no solo actúan de sustento y se asumen como pautas orientadoras para una efectiva implementación de esta normativa institucional.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Para los efectos de la presente política, la Universidad de Magallanes declara como principio de Igualdad de Género que todas las personas que conforman la comunidad universitaria son iguales en derechos, dignidad y oportunidades, independiente de su sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Universidad de Magallanes declara que la participación democrática será con Enfoque de Género y Derechos Humanos, resguardando que toda la comunidad universitaria, sin distinción, logre ser parte activa y responsable en las decisiones y acciones relacionadas con su propio desarrollo.

NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL

La Universidad de Magallanes declara como principio la no discriminación por género y/o a las personas de las diversidades sexuales, resguardando que no exista ningún tipo de exclusión o restricción arbitraria basada en el sexo, orientación sexual, identidad ni expresión de género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular su reconocimiento, goce o ejercicio, sobre la base de la Igualdad de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil, educativa o en cualquier otra.

DIGNIDAD DE TRATO

La Universidad de Magallanes declara como principio la dignidad de trato, comprendiendo que el sistema educativo se inspira en el pleno desarrollo de la persona y en el respeto a su dignidad, atributo humano que, sin excepción, subyace a todos los derechos fundamentales.

La negación o el desconocimiento de uno, de algunos o de todos estos derechos, implica la negación y desconocimiento de la dignidad humana en su ineludible e integral generalidad.

NO VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Universidad de Magallanes declara como principio la no violencia de género, a nivel estructural, social e institucional, erradicando cualquier acción u omisión basada en el sexo, género, identidad y expresión de género, orientación y/o preferencia sexual, que afecte a las personas de la comunidad educativa, que se cometan en instancias universitaria y que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Universidad de Magallanes declara como principio la transversalidad de la Perspectiva de Género en todas las áreas del quehacer universitario, considerando la centralidad de su aplicación en el proceso de elaboración de los instrumentos estratégicos y todas sus fases posteriores, acciones e instancias hasta la evaluación de las mismas, permeando de esta forma las dinámicas de interacción y toda la cultura organizacional.

INCLUSIÓN

La Universidad de Magallanes declara como principio la Inclusión, comprendida como la participación plena y activa en la vida universitaria de todas las personas y grupos sociales, con igual consideración, relevando la dignidad intrínseca del ser humano por el solo hecho de ser personas, independiente de sus características particulares. El respeto a los Derechos Humanos es la base para la inclusión, igualdad, equidad y justicia.

EDUCACIÓN NO SEXISTA

La Universidad de Magallanes declara como principio la educación no sexista, erradicando toda acción u omisión que reproduzca estereotipos y sesgos de género, en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria, tanto en las prácticas educativas como en las relaciones interpersonales.

LENGUAJE RESPETUOSO E INCLUSIVO

La Universidad de Magallanes propicia el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo en todas las instancias de la comunicación institucional, acorde con su Política de igualdad de género y diversidades sexuales, recurriendo cuando es necesario, al desdoblamiento de la forma masculina no marcada, con la mención explícita del femenino, y dando preferencia, por razones de economía de lenguaje, a la elección de léxico genérico, entendido como aquel que denota el conjunto de los miembros de una clase o especie.

CORRESPONSABILIDAD

La Universidad de Magallanes declara como principio la corresponsabilidad, garantizando las condiciones que permitan la conciliación del trabajo y/o del estudio con la vida personal y familiar de todas las personas que son parte de la comunidad universitaria, favoreciendo su desarrollo pleno.

4.2. Objetivo de la Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

El objetivo de la política de la Universidad de Magallanes es transversalizar la Perspectiva de Género en todo el quehacer universitario, superando las desigualdades, discriminaciones y brechas de género presentes en la Institución educativa, propendiendo al desarrollo, la igualdad de oportunidades y el bienestar de la comunidad universitaria en todas sus dimensiones y ámbitos.

4.3. Alcance de la Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

La Universidad de Magallanes, a través de sus autoridades, estamentos y comunidad universitaria en su totalidad, es responsable de implementar, difundir y hacer cumplir esta política en el territorio, asumiendo desde sus distintos roles y espacios una conducta activa que permita avanzar hacia la Igualdad de Género y Diversidades Sexuales, erradicando la violencia y discriminación de género de la institución.

4.4. Líneas de acción de la política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

a) Promoción y difusión

Garantizar la participación igualitaria de mujeres y diversidades sexuales, en el saber y quehacer universitario, junto con favorecer su representación y presencia equilibrada en la estructura e instancias de la comunidad universitaria, requiere el desarrollo de estrategias de transversalización de la Perspectiva de Género en la comunidad universitaria (Centros de Estudios en otras ciudades, Institutos, Unidades, Departamentos, estamentos, espacios y ámbitos académicos), orientadas a propiciar una cultura organizacional de buen trato, respeto y no violencia.

Para ello se hace necesario promover la instalación de buenas prácticas colectivas mediante actividades permanentes, tales como: seminarios, coloquios, talleres, foros, conversatorios, actividades artísticas y culturales, campañas de información y sensibilización, difusión de los protocolos y normativas existentes, entre otros.

b) Prevención

Desarrollar acciones afirmativas orientadas a la prevención y erradicación del acoso sexual, violencia, hostigamiento y discriminación de género y diversidades sexuales en las instancias universitarias, incorporando la concientización y sensibilización y contribuyendo al establecimiento de espacios seguros libres de violencia y maltrato en todos los niveles. Esta acción incluye la elaboración y adecuación de las normas universitarias reglamentarias y de protocolos de actuación, en las instancias de denuncia e investigación, brindando, asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas involucradas en procedimientos no victimizantes.

c) Capacitación y formación

Fortalecer la perspectiva de género en la docencia e investigación, promoviendo la educación no sexista y el uso de lenguaje con Perspectiva de Género; actualizando y revisando los materiales pedagógicos en los distintos niveles formativos; garantizando la paridad en el uso de autores/as de materiales educativos.

Así mismo, es fundamental desarrollar permanentemente experiencias de capacitación y/o formación con Enfoque de Género en la comunidad universitaria, contemplando el desarrollo de procesos de aprendizaje de deconstrucción, fortaleciendo las herramientas teóricas y habilidades prácticas para el abordaje de las distintas pautas y manifestaciones socioculturales, que perpetúan las desigualdades en temáticas de género.

d) Bienestar y corresponsabilidad

Propiciar la conciliación de las labores universitarias, familiares y personales dentro de los ámbitos académicos y laborales de la Universidad, sin ningún tipo de discriminación hacia las personas que ejercen labores de cuidado y reconociendo su importancia para el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

e) Investigación

Fomentar el desarrollo de estudios e investigaciones que contribuyan a visibilizar las brechas y desigualdades de género y diversidades sexuales, generando tanto conocimientos que permitan la formulación de políticas y planes específicos, así como la difusión de sus contenidos a toda la comunidad.

4.5 Compromiso Institucional

Esta política institucional es un compromiso de las autoridades y de todas las personas que integran la comunidad universitaria para avanzar hacia una igualdad de género sustantiva entre mujeres, hombres y diversidades sexuales. Garantiza el pleno desarrollo y bienestar de sus integrantes en todos sus niveles de acción y participación, con miras a asegurar una efectiva erradicación de toda brecha, discriminación, manifestación de violencia y desigualdad de género, promoviendo espacios libres de violencia y seguros en todos sus niveles y dimensiones.

4.6 Seguimiento

Para efectos de implementar de manera transversal y sistemática esta política en la Universidad, la Dirección de Género, Equidad y Diversidad y sus Unidades serán los organismos encargados de observar y acompañar el adecuado desarrollo del proceso, a través de instancias anuales en las que se verificarán y presentarán los avances, dificultades, desafíos y cumplimiento. Se hace necesario, además, la generación e instalación de un sistema de seguimiento permanente de acceso público, que recopile, sistematice y analice los datos institucionales.

El Comité Asesor en temáticas de Género entregará un informe anual a la Dirección de Género, con copia a los cuerpos colegiados, incorporando sugerencias sobre temas específicos que sirvan de insumo para el diseño y ejecución de actividades pertinentes a los objetivos propuestos en esta Política. La finalidad es que se favorezcan las buenas prácticas, la participación paritaria y las relaciones laborales igualitarias, la eliminación de toda forma de violencia y discriminación, reduciendo así las brechas de género y diversidades sexuales en la institución.

Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

Universidad de Magallanes



**DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD**
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales

Universidad de Magallanes

UMAG
Universidad de Magallanes



**DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD**
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES