



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

REF: Aprueba Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Universidad Austral de Chile.

N° 49

VALDIVIA, 15 de septiembre de 2022.

VISTOS: Lo establecido en el Artículo N°1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; lo establecido en el Artículo N°1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; lo establecido en el Artículo N°2 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belém do Pará; otras convenciones internacionales ratificadas por Chile en materia de derechos humanos descritos en la sección anexos; ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; leyes de la República relativas a género, diversidad y no discriminación¹; [el DR N° 076/2015 de 17 de diciembre de 2015 que Aprueba Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria](#); [el DR N° 028/2016 de 22 de junio de 2016 que Reglamenta procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes de la Universidad Austral de Chile](#); [el DR N° 07/2018 de 28 de febrero de 2018 que Aprueba Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria](#); [el DR N° 12/2019 de 04 de marzo de 2019 que Autoriza uso de nombre social en la Universidad Austral de Chile](#); normativa interna de la Universidad Austral de Chile y otros documentos emanados de distintos órganos y comisiones de la Universidad; lo acordado por el Consejo Académico en Sesión N°13/2022, de 31 de agosto de 2022; [y lo dispuesto en el artículos 48, letra i\) de los Estatutos de la Corporación](#).

CONSIDERANDO:

1. Que, conforme múltiples instrumentos internacionales, la igual dignidad humana se configura como un principio fundamental a ser respetado por todas las instituciones
2. Que la Universidad tiene el deber de proteger los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República de Chile, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile
3. Que el objetivo fundamental del Comité Triestamental de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile, creado el 20 de octubre 2015 a través de la resolución N° 505, es promover la inclusión de la perspectiva de Género y Diversidad a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria, diversa, pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades. En este contexto, se ha propuesto a los cuerpos colegiados de la Universidad la presente política.

¹Revisar en Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <https://www.bcn.cl/portal/>



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

4. Los diagnósticos institucionales de los años 2015 y 2016, en torno a la situación de género y diversidad sexo-genéricas en la Universidad Austral de Chile, en otros elementos, evidencian desigualdades de género en coherencia con la evidencia nacional e internacional en el ámbito de la educación superior. Si bien no existen políticas explícitas que discriminen a las mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género, subsisten brechas y barreras que permean los espacios universitarios manteniendo y reproduciendo desigualdades históricas, tanto en el acceso a recursos materiales y simbólicos como en la asignación de roles y en los puestos de toma de decisiones.

5. El Informe de la Comisión de Revisión de Funcionamiento Comisiones AVD UACH.

6. Los fenómenos de acoso, violencia y discriminación, en sus diferentes manifestaciones, que afectan a todas las personas que integran la Comunidad Universitaria.

7. La consulta participativa a todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria.

8. La propuesta elaborada por el Comité Triestamental de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile.

DECRETO:

1°.- Apruébese la Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género que promueve la igualdad y no discriminación como principios institucionales que se sustentan en el enfoque de derechos humanos y que permite velar por el acceso justo a los recursos materiales y simbólicos, la integración y el desarrollo efectivo de sus integrantes al interior de esta casa de estudios.

FUNDAMENTACIÓN

La Universidad Austral de Chile fue fundada por un grupo de personas comprometidas con la idea de descentralizar la educación, la ciencia, la cultura y las artes en nuestro país. Hoy es necesario construir diálogos fértiles encaminados a aumentar la participación como instancia democrática y representativa más allá del derecho a voto. La participación es un método para identificar necesidades y prioridades estamentales. En este sentido, es necesario garantizar la participación de mujeres diversidades y disidencias sexuales y de género para transformar la realidad social desde el quehacer universitario.

Para ello, la institución debe establecer un cuerpo de principios y estándares que incidan en la generación de espacios igualitarios, decretando obligaciones negativas, como no discriminar, y obligaciones positivas, como diversas medidas de equidad, que en conjunto permitan mejorar la calidad de vida de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria como titulares de derechos.

La materialización de la Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género implica transversalizar la perspectiva de género considerando los derechos humanos, la inclusión, la interculturalidad, la interseccionalidad, la territorialidad y la sostenibilidad, en todos los ámbitos del



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

quehacer universitario, a saber, docencia, investigación, innovación, creación artística, gestión, vinculación con el medio; así como en los distintos espacios de convivencia universitaria.

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRESENTE POLÍTICA

Se declaran los siguientes principios que orientarán el accionar de la Universidad Austral de Chile en materia de igualdad de género:

- A. La Universidad debe respetar, garantizar y promover a todo evento, los principios básicos de las normas internacionales de Derechos Humanos, específicamente, en materia de igualdad de género y no discriminación.
- B. La Universidad debe garantizar las libertades individuales y colectivas, como compromiso ético que interpela a respetar la autodeterminación de todas las personas que integran la comunidad universitaria y la sociedad en general.
- C. La Universidad debe promover y garantizar la participación en condiciones de equidad de todas las personas que integran la comunidad universitaria, garantizando el acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas.
- D. La Universidad debe promover y garantizar el respeto a la diversidad, es decir, la valoración de la igualdad de todas las personas independientemente de las diferencias percibidas.
- E. La Universidad debe promover y garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación por razones de género, diversidad sexo-genérica y otras categorías sospechosas de discriminación.

OBJETIVO

Implementar una estrategia institucional de transversalización de la perspectiva de género que garantice el respeto, protección y promoción de la igualdad de género, diversidad y disidencias sexuales y de género entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la Universidad Austral de Chile, en todos sus estamentos y territorios.

EJES ESTRATÉGICOS

1. ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La discriminación y la violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, incluyendo el acoso, afectan los derechos fundamentales, como son: el derecho al trato igualitario y a la no discriminación; el derecho a la libertad; el derecho a la salvaguarda de la dignidad; el derecho a la integridad física y psíquica; derecho a la intimidad; el derecho a participar en la vida pública; y el derecho a una vida libre de violencia en todas sus manifestaciones.

Así, la existencia de discriminación y violencia de género al interior de la Universidad merma los ambientes educacionales y laborales y afecta los fines de la Educación Superior como promotora de cambios sociales en ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

La erradicación de la violencia de género y discriminación exige la desnaturalización y erradicación de estereotipos histórica e interseccionalmente atribuidos a las personas según su sexo, rasgos fenotípicos, etnia, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, situación de discapacidad, edad, credo, clase social y otras categorías sospechosas de discriminación.

En esta materia, la Universidad Austral de Chile cuenta con una Política de Prevención y Sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria (D.R. N° 076 del 17 de diciembre de 2015). La presente Política, por una parte, viene a profundizar lo ya declarado en dicho instrumento, que permitió articular la orgánica de AVD en nuestra universidad (Reglamento de procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes [D.R. N° 028 22/06/2016] y Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria [D.R. N° 07 28/02/2018]), e iniciativa “Cambiar es Avanzar”. Y por otra parte, busca responder a los desafíos planteados en la Ley 21.369, orientados a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior de las instituciones de educación superior, teniendo como finalidad la construcción de espacios seguros y libres donde las relaciones se puedan dar de una manera igualitaria, respetuosa y no discriminatoria, estableciendo como deber la adopción de todas las medidas necesarias que sean conducentes para prevenir este tipo de acciones.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

1.1. Sensibilización, promoción y prevención

- Propiciar la reflexión en la comunidad universitaria en torno a la persistencia de la desigualdad de género como fenómeno social, cultural, político e histórico, y la manifestación de dicha desigualdad en prácticas de discriminación y violencia contra mujeres, niñas, diversidades y disidencias sexuales y de género.
- Generar acciones de sensibilización, información, capacitación y formación destinadas a autoridades, jefaturas, funcionarios y funcionarias, personal académico y estudiantes, sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias, entre otros.
- Generar acciones de promoción y educación para una cultura de respeto y de no violencia de género en la comunidad intra y extrauniversitaria.
- Generar acciones de prevención de acoso, violencia y discriminación de género en la comunidad intra y extrauniversitaria.
- Crear una unidad de prevención de acoso, violencia y discriminación de género, alojada en la Dirección de Género y que genere acciones de prevención, de promoción y educación para una cultura de respeto en la comunidad intra y extrauniversitaria. Esta unidad deberá contar con recursos humanos y presupuesto propios y suficiente, para implementar óptimamente las exigencias normativas de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

1.2. Atención y acompañamiento



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- Garantizar servicios de atención y acompañamiento psicológico, médico, social y jurídico inclusivos, integrales y oportunos, con perspectiva de género a las víctimas y a las y los integrantes de la comunidad universitaria afectados por los hechos denunciados.
- Articular los servicios de atención y acompañamiento con la red de instituciones y organizaciones externas, asegurando una adecuada derivación en los casos que sea necesario.

1.3. Investigación y sanción

- Garantizar la adecuada aplicación del Reglamento de procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes (D.R. N° 028 22/06/2016) y el Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria (D.R. N° 07 28/02/2018). Asegurando así su adecuación a las exigencias establecidas en la Ley 21.369, que conlleven a la realización de un proceso investigativo expedito, transparente e independiente, evitando la revictimización.
- Aplicar sanciones proporcionales a la falta cometida, asegurando así su adecuación a las exigencias establecidas en la Ley 21.369 y que estén orientadas a la resocialización de la persona responsable de los hechos probados y la no repetición.

1.4. Reparación

- Garantizar e implementar medidas de reparación adecuadas, integrales, efectivas y oportunas del daño sufrido, dirigidas a restituir a la víctima en sus derechos, dignificarla como ser humano, propiciando que situaciones similares no vuelvan a repetirse. Se entiende como reparación, aquellas medidas orientadas a la contención y resarcimiento de quienes hayan sufrido menoscabo en sus derechos, según las recomendaciones del Protocolo contra el Acoso Sexual en Educación Superior del Ministerio de Educación, 2016 y, de acuerdo a la ley 21.369.

1.5. Uso de un lenguaje inclusivo y de acceso y diseño universal

- Garantizar que el lenguaje verbal, no verbal y gráfico utilizado en la comunicación y difusión universitaria sea inclusivo, de acceso y diseño universal, libre de estereotipos de género y violencia simbólica, representando equitativamente a todas las personas en los roles públicos y privados. Lo anterior contempla tanto a las comunicaciones a nivel institucional, como a todos los documentos oficiales y red de medios. El lenguaje inclusivo propenderá al uso de términos neutros en materia de género.

1.6. Buen trato

- Garantizar que las relaciones entre las personas intra y extra comunidad universitaria, que se desarrollen tanto de forma presencial como a través de plataformas digitales, se mantengan siempre en un clima de respeto y buen trato, acorde a los principios rectores de la Universidad.

2. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

La transversalización del enfoque de género es una estrategia que busca la igualdad de los géneros a través de la incorporación de este enfoque en el centro del quehacer institucional, integrando esta mirada en todas las actividades



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

desarrolladas por la Universidad en las áreas de gestión, docencia, investigación, innovación, creación artística, y vinculación con el medio.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

2.1. Gestión

- Garantizar recursos materiales y humanos para la ejecución efectiva, eficiente y oportuna de las acciones comprendidas en las “líneas de acción” de esta política.
- Incorporar el enfoque de género en la elaboración, aplicación y evaluación de la normativa interna para toda la comunidad universitaria en todas sus Sedes y Campus.
- Incorporar la perspectiva de género en el trabajo y toma de decisiones de comisiones, comités, unidades, macrounidades y cuerpos colegiados de la Universidad.
- Identificar sesgos de género, diversidad y disidencias sexuales y de género existentes en la elaboración y aplicación de la normativa interna de la Universidad Austral de Chile.
- Recomendar, implementar y dar seguimiento a medidas dirigidas a eliminar las diferencias sistemáticas identificadas en el diagnóstico de género, diversidades y disidencias sexuales y de género.
- Implementar y dar seguimiento a medidas que tiendan a eliminar la segregación vertical y horizontal de género, diversidades y disidencias sexuales y de género, en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- Garantizar la transversalización de la perspectiva de género y la prevención del acoso, violencia y discriminación de género en la comunidad extrauniversitaria, especialmente en la prestación de servicios, convenios y prácticas profesionales.

2.2. Docencia

- Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación de pregrado, posgrado, especialidades y en cada una de las instancias educativas de la comunidad universitaria (ALTA UCh, Centro de Educación Continua, Departamento de Vinculación, Acceso y Permanencia Estudiantil, Conservatorio de Música y otros similares).
- Integrar la perspectiva de género en la formulación de todos los programas de estudio, tanto de pregrado como de postgrado, y en cada una de las instancias educativas de la comunidad universitaria (ALTA UCh, Centro de Educación Continua, Departamento de Vinculación, Acceso y Permanencia Estudiantil y Conservatorio de Música y otros similares).
- Propiciar la inclusión de referentes académicos (referencias bibliográficas, ejemplos, casos, estadísticas y similares) en condiciones de paridad de género.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- Incorporar el uso del lenguaje genérico inclusivo, de acceso universal y libre de estereotipos en todos los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.
- Garantizar la formación en igualdad de género en la docencia de pregrado, posgrado y especialidades, a través de estrategias institucionales en todas las carreras de pregrado y posgrado.
- Propiciar la creación de Programas de postítulo y posgrado en temáticas de Género y Diversidad.

2.3. Investigación, desarrollo, innovación y creación artística

- Promover y potenciar la igualdad de género en las actividades de investigación, desarrollo, innovación y creación artística.
- Implementar medidas de equidad de género para promover el ingreso, desarrollo y liderazgo de las mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género en carreras científicas, tecnológicas y de creación artística.
- Incentivar la producción científica, tecnológica y de creación artística de las mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género, así como el reconocimiento de este quehacer.
- Contribuir a la producción y difusión de conocimiento de la problemática de género en las áreas científicas, tecnológicas, de desarrollo y creación artística.
- Incentivar la postulación de mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género a proyectos, becas, beneficios u otros fondos concursables, en las áreas de investigación, innovación, desarrollo y creación artística, propiciando la paridad en la evaluación de las postulaciones.
- Considerar la paridad de género en el acceso a becas, beneficios y otras postulaciones, implementando medidas de acción positiva al momento de evaluar y asignar puntajes.

2.4. Vinculación con el Medio

- Integrar la transversalización de género en todos los ámbitos y modalidades de vinculación con el medio, considerando las preocupaciones y experiencias de toda la comunidad universitaria.
- Promover la participación paritaria en las distintas acciones de vinculación con el medio en los ámbitos de la educación, arte y cultura, salud, desarrollo productivo, medio ambiente, ciencias sociales, biológicas y exactas, temas de interés público e iniciativas sociales, entre otras.
- Incorporar iniciativas específicas con actores públicos, privados y sociales en los diversos territorios regionales, nacional e internacional, en el ámbito de la igualdad de género y promoción de acciones positivas orientadas a eliminar barreras directas e indirectas de discriminación.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- Reconocer institucional y académicamente el quehacer universitario en temas de vinculación con el medio relacionados a temáticas de género y diversidad sexo genérica.

3. INSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE GÉNERO.

La materialización de una política de género implica el desarrollo de acciones que permitan fortalecer la institucionalidad existente en materia de género - considerando barreras, brechas e inequidades - para promover el desarrollo de una orgánica en esta materia. Así, las acciones llevadas a cabo con este fin deben ser descentralizadas y participativas, con el objetivo de permitir la transversalización del enfoque de género en todas las áreas de funcionamiento de la Universidad, además de contar con el reconocimiento institucional y la validación de la comunidad universitaria. Se trata de una estrategia integral que permite liderar una línea de trabajo sólida, articulada y medible, mediante la implementación de indicadores estructurales, de proceso y de resultado, orientados a la no discriminación y a la instauración de medidas de equiparación, que en conjunto permitan mejorar la calidad de vida de las personas que integran la comunidad universitaria como titulares de derechos.

LÍNEAS DE ACCIÓN

3.1. Fortalecimiento y reconocimiento del Comité Triestamental de Género y Diversidad

- Garantizar el cumplimiento de las funciones y líneas de acción del Comité Triestamental de Género y Diversidad plasmadas en el Decreto 027/2016, modificado por el Decreto 048/2022, donde se reglamenta la conformación y funciones de este órgano, resguardando su autonomía y asegurando la participación de los distintos estamentos a través de la representación territorial, los recursos materiales y humanos.
- Resguardar la composición triestamental y el objetivo principal del Comité Triestamental de Género y Diversidad, orientado a promover la inclusión de la perspectiva de género y diversidad a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria diversa, inclusiva y equitativa en la distribución de derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades.

3.2. Evaluación y fortalecimiento de las herramientas AVD presentes en la Universidad

- Garantizar el correcto funcionamiento y fortalecimiento de las Comisiones para la Intervención en Situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación en el ámbito laboral y académico -Comisión AVD de la Comunidad Universitaria y Comisión AVD entre Estudiantes-, asegurando así su adecuación a las exigencias establecidas en la Ley 21.369, y cuyo principal objetivo es prevenir, investigar, asesorar, proponer soluciones, sanciones y seguimiento de las reclamaciones por cualquiera de las conductas descritas en los respectivos Reglamentos.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

3.3 Creación de Dirección de Género

- Implementar una Dirección de Género que articule las acciones de la Universidad, en los distintos campus y sedes, dirigidas a resguardar e impulsar la igualdad de oportunidades, equidad y transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario. Esta deberá estar integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y dispondrá de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

3.4 Análisis, monitoreo y seguimiento de avances en materia de Género

- Elaborar cada tres años un Diagnóstico de género, diversidades y disidencias sexuales y de género, con el objeto de identificar y analizar las diferencias sistemáticas, así como las necesidades específicas de cada género en la comunidad universitaria y que sirvan de base para tomar las medidas y generar los ajustes necesarios hacia la igualdad sustantiva.
- Elaborar anualmente una memoria sobre la situación, monitoreo e impacto de las políticas de Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria
- Elaborar anualmente una memoria, por sede, orientada a dar cuenta de las acciones realizadas para remediar brechas y barreras y de los avances en materia de género, diversidad y disidencia sexuales y de género.
- Generar y analizar información de manera periódica respecto del grado de satisfacción de la comunidad universitaria sobre la implementación de estrategias en materia de género, diversidades y disidencias sexuales y de género.
- Asegurar que toda la información institucional (sedes, campus, facultades, institutos, escuelas, entre otras) esté segregada por la variable de género interseccional.

4. PARTICIPACIÓN, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTATIVIDAD

La falta de participación real, sustantiva y vinculante, la falta de reconocimiento económico, material y simbólico y la poca o nula representatividad en los puestos de toma de decisión, evidencian la desigualdad de género en la comunidad universitaria. Por ende, es fundamental desarrollar estrategias que propendan a remover cualquier obstáculo, ya sea material o simbólico, que impida el acceso, la participación, la movilidad y el logro de las aspiraciones de las y los integrantes de la comunidad universitaria. La promoción de la igualdad de género en una organización pasa por una mejor articulación entre la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad, debido a que para instaurar sosteniblemente una gestión que apunte a la igualdad de género, es necesario cambiar los sistemas organizacionales. Esta lógica de corresponsabilidad debe ser abordada y respetada como una práctica que aporta beneficios a todas las personas de la organización, a la institución misma y a la sociedad en su conjunto.

LÍNEAS DE ACCIÓN

4.1 Paridad en los puestos de representación y reconocimiento



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- Propender hacia la paridad de género en puestos de toma de decisión, comisiones, unidades, macrounidades y cuerpos colegiados, ya sean espacios de confianza, de representación o de designación, en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- Propender hacia la paridad de género en la distribución de reconocimientos, premios y asignaciones en todas las áreas y en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- Propender a que el 50% o más del personal académico con categoría académica de titular con titularidad, sea ocupado por mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género con un enfoque interseccional.
- Asegurar la participación de mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género en el personal académico y de administración y servicio, a través de mecanismos de búsqueda, selección y evaluación con perspectiva de género interseccional.
- Propender a la formación de capital humano de mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género en niveles de dirección y jefaturas.

4.2. Equidad salarial

- Asegurar la equidad salarial entre hombres y mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género que conforman el personal académico, y de administración y servicio, en todos su escalafones y categorías.

4.3. Corresponsabilidad y conciliación

- Desarrollar estrategias institucionales que resguarden la corresponsabilidad y conciliación familiar, personal y de la vida universitaria de estudiantes, personal académico y de administración y servicio, en todos sus escalafones y categorías, desde un enfoque social de los cuidados.
- Asegurar la consideración de las responsabilidades familiares y del cuidado en los procesos de contratación, evaluación y promoción del personal académico y de administración y servicio en todos su escalafones y categorías.

4.4 Respeto y promoción de los derechos de ocio y recreación

- Resguardar y propiciar el ejercicio del derecho al ocio y la recreación de estudiantes, personal académico y de administración y servicio en todos su escalafones y categorías.

2º.- Las unidades respectivas procederán en conformidad a lo dispuesto en el presente decreto.

Anótese, Comuníquese y Archívese.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

HANS G. RICHTER BECERRA
RECTOR

JORGE MANZANO NAHUELPAÑ
SECRETARIO GENERAL

VºBº Dirección Jurídica



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

ANEXO N°1: GLOSARIO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Acoso sexual: Cualquier comportamiento no consentido, verbal, físico o de cualquier otro carácter, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, de modo que se haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad.

Androcentrismo: Visión o concepción de la realidad que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. En una sociedad androcéntrica el masculino es el modelo de referencia, quedando las mujeres, diversidades y disidencias en roles subordinados, lo cual implica la invisibilidad de sus experiencias y aportes.

Barreras de género: Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinados bienes y servicios.

Binarismo de género: Comprensión del sistema de género desde una reducción sexual colonial, que abarcaría como algo normal sólo a hombres y mujeres heterosexuales, sin representación de otras personas auto percibidas con otras identidades de género, como, por ejemplo: géneros no binarios, transgéneros, etc. Este binarismo de género tampoco abarca los cuerpos que no corresponden con su visión, incurriendo en prácticas de exclusión y patologización a las personas intersexuales.

Brecha de género: Distancia o disparidad existente entre los sexos, respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales, políticos, entre otros.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Creación de una estructura y organización del entorno laboral que, a través de acciones y medidas de “conciliación” garantice a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

Corresponsabilidad: Consiste en el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, entre las distintas personas que componen un hogar; pareja, hijos, hijas, u otras personas que vivan bajo un mismo techo. Estas responsabilidades implican el cuidado, la educación y atención de personas en situación de dependencia o discapacidad, con el fin de distribuir justamente los tiempos entre mujeres y hombres.

Derechos Humanos: Enfoque que reconoce la legislación nacional y la normativa internacional de derechos humanos que entiende a las personas como titulares de derechos. Este enfoque, por un lado, desarrolla la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones; por otro, alienta a los titulares de derechos a reivindicarlos, a través de los principios de igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad; rendición de cuentas, participación y empoderamiento. Los derechos humanos son entendidos como universales, indivisibles e interdependientes.

Discriminación de género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros, y que impiden que una persona, ya sea hombre, mujer o disidente, pueda ejercer



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

plenamente sus derechos humanos. Este tipo de discriminación se produce tanto en el ámbito familiar como en el público.

División sexual del trabajo: Forma de organización social y asignación diferenciada de actividades, tareas y trabajos según el sexo. Esta distribución distintiva del trabajo se sostiene en una separación del espacio doméstico o privado y el espacio público de la actividad social y política. En este orden a las mujeres se les asignan las tareas domésticas y actividades asociadas a la crianza y cuidado de la familia, y a los hombres aquellas relacionadas con el ámbito público. Dicha distribución se hace en base a la creencia de que las mujeres nacen con las habilidades y destrezas necesarias para realizar las actividades domésticas (no remuneradas y desvalorizadas), mientras que los hombres son más aptos en el espacio público del trabajo remunerado.

Diversidad sexo/genérica: Refiere a la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual y de género de la humanidad en diferentes culturas.

Disidencia sexo/genérica: Refiere a identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta del sistema sexo-género.

Doble jornada: Corresponde a aquella jornada laboral compuesta por la jornada asalariada, sea esta formal e informal de carácter remunerado que se realiza en un horario específico, y la jornada doméstica, que comprende las tareas domésticas y de cuidado.

Equidad de género: Refiere a la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad, permitiendo brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato - sin dejar a un lado las particularidades de cada una/o de ellas/os - que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanas/os.

Estereotipos de género: Conjunto de ideas simplificadas, pero fuertemente asumidas sobre los comportamientos, valores y actitudes, que deben mantener socialmente hombres y mujeres. Se sostienen en un sistema de creencias populares, que dictamina las actividades, roles y características que distinguen a hombres y mujeres.

Género: Construcción social, histórica y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales a hombres y a mujeres.

Heteronormatividad: Sistema de creencias que impone la heterosexualidad como la norma, estableciendo la suposición de que la heterosexualidad es universal y cualquier manifestación diferente a esta no es natural.

Inclusión: Reconocimiento de las diferencias individuales de todas las personas, respetando la diversidad humana, ya sea por razones de etnia, rasgos fenotípicos, clase social, expresión e identidad de género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otras posibilidades; situando el foco de interés en aquellas personas que se encuentran en mayor situación de exclusión y vulnerabilidad.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Igualdad de género: Principio jurídico universal que refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para hombres, mujeres, niñas, niños y diversidades sexo/genéricas.

Interculturalidad: Valoración de la diversidad cultural favoreciendo la interacción horizontal y sinérgica entre dos o más culturas a través de un proceso permanente de relación y negociación, en condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad. Este enfoque busca cambiar las relaciones, estructuras y condiciones que mantienen la desigualdad, inferiorización, racismo, exclusión y discriminación.

Interseccionalidad: Reconocimiento de las múltiples dimensiones y categorías susceptibles de generar discriminación. Esta dimensión reconoce la categoría de género cruzada por otras categorías socioculturales, tales como: rasgos fenotípicos, etnia, clase social, situación de discapacidad y que contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.

Identidad de género: Vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

LGBTIQA+: Siglas que han definido históricamente a las diversidades y disidencias sexo genéricas, y significan; lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, queer, intersexuales y asexuales. El símbolo + es usado para representar a todos los colectivos que no se encuentran representados en las siglas anteriores.

Machismo: Conjunto de creencias, comportamientos y prácticas, que exaltan los valores masculinos y que expresan la superioridad y dominio sobre las mujeres, diversidades y disidencias sexo/genéricas, justificando y promoviendo cualquier tipo de discriminación hacia estas poblaciones.

Medidas de acción positivas: Aquellos factores correctivos, medidas compensatorias o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva de género.

Misoginia: Tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer, que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género.

Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional y sexual hacia personas del mismo género, de otro género o de más de un género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Paridad: Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones.

Perspectiva de género: Reconocimiento de un conjunto de propiedades que social, cultural, histórica y políticamente se atribuyen a las personas, dependiendo de su sexo, identidad de género y orientación del deseo y que se traducen en la



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

asignación de roles y estatus diferenciados y en relaciones de poder que dependen precisamente de estas diferenciaciones.

Recursos materiales: Son aquellos recursos o medios físicos y tangibles que le permiten a una persona u organización lograr un determinado objetivo.

Recursos simbólicos: Son aquellos elementos susceptibles de evocar en las personas, significados que le den sentido y contexto de su realidad (prestigio, libertad, por ejemplo).

Roles de género: Conjunto de comportamientos, tareas y responsabilidades que una sociedad espera que realice una persona en función de su sexo. Estos roles se distribuyen y asignan de acuerdo con los estereotipos de género, existiendo roles productivos asignados a los varones, y roles reproductivos, asignados a las mujeres.

Sexo: Clasificación asignada al nacer, basada en características biológicas y anatómicas, que designa a las personas como hombre, mujer o intersex.

Sexismo: Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, que promueven el trato diferenciado entre las personas en razón de su sexo o género. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas o disidentes, como a otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización.

Sostenibilidad: Reconocimiento de la necesidad de garantizar las condiciones de bienestar humano y su distribución igualitaria en función del género, garantizando el respeto de los derechos de las mujeres, las niñas y disidencias, en la perspectiva de alcanzar objetivos comunes de justicia, inclusión, protección y conservación ambiental para las generaciones actuales y venideras.

Techo de cristal: Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Territorialidad: Reconocimiento de las particularidades locales atendiendo especialmente las relaciones de poder y desigualdad desplegadas en los territorios. La puesta en escena de esta política es corporativa, por lo tanto, abarca todos sus campus/sedes, como también irradia hacia los entornos donde esté presente institucionalmente, promoviendo la descentralización, la regionalización y la democracia.

Trabajo productivo: Se refiere a las actividades remuneradas económicamente que realizan las personas, este tipo de trabajo es también denominado trabajo remunerado.

Trabajo reproductivo: Se refiere a las actividades no remuneradas que tienen por objetivo la reproducción de la vida. Considera las labores y responsabilidades del hogar como cocinar, ordenar, limpiar, entre otras, y las de cuidado de niñas, niños y otras personas dependientes. Se trata de tareas que son imprescindibles o necesarias para el mantenimiento y vida de las personas, pero que a lo largo de la historia no han sido valoradas económicamente. Se le denomina también trabajo no remunerado.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Transversalidad: Estrategia articulada de gestión institucional que permite diseñar, implementar, monitorear y evaluar una política de acción y sus respectivos programas asociados con el objetivo de permear la estructura y procesos corporativos con los fines propios de esta política.

Violencia de género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física y psicológica o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

Violencia discriminatoria: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración los rasgos fenotípicos 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, o alguna otra condición que genere desventaja.