

**APRUEBA LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA UMCE, CONFORME AL ACUERDO
N°1068, DE LA JUNTA DIRECTIVA**

RESOLUCION EXENTA N° 2022-00-1285

SANTIAGO, 27 de septiembre de 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.433; el D.F.L. N° 1, de 1986, del Ministerio de Educación, Estatuto de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE); en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior; en la Resolución Exenta N° 1004449/2021, que aprueba y formaliza el inicio de la construcción participativa de la Política de Género de la UMCE; en el Memorandum N° 282, de Secretaría General, de fecha 23 de septiembre de 2022 y todos sus antecedentes adjuntos; y en la Resolución N° 7 del 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° La entrada en vigor de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

2° Que, por medio de Resolución Exenta N° 1004449, de fecha 19 de noviembre de 2021, se aprobó y formalizó el inicio de la construcción participativa de la Política de Género de la UMCE.

3° Que, en virtud del inicio del proceso indicado en el considerando anterior, se conformó una comisión redactora, compuesta por 27 integrantes de los diferentes estamentos de la universidad, la cual tuvo convocatoria paritaria. Dicha Comisión se reunió semanalmente durante 13 sesiones, para redactar los principios, objetivos, líneas estratégicas y aportes para un futuro proceso de evaluación de los planes de acción, derivados de los lineamientos estratégicos.

4° Que, posteriormente, se convocó a la comunidad universitaria a una consulta virtual sobre el texto y para posibles ajustes que se propongan realizar, los que en dos sesiones adicionales de la Comisión fueron evaluados e incorporados en el marco del trabajo de la Comisión redactora.

5° Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 letra (a) del D.F.L N° 1 de 1986 del Ministerio de Educación que fija los Estatutos de la UMCE, la Junta Directiva tiene como atribución el fijar, a propuesta de la Rectora, la política global de desarrollo de la Universidad y los planes destinados a materializarla.

6° Que, por Memorándum N° 282 de Secretaría general, de fecha 23 de septiembre de 2022, se remite al Departamento Jurídico el acuerdo N° 1068, aprobado por la Junta Directiva, en sesión virtual ordinaria de fecha 21 de septiembre de 2022, para que se emita el acto administrativo correspondiente.

RESUELVO:

1° Apruébese la Política de Género de la UMCE, la cual fue aprobada por unanimidad, conforme al acuerdo n°1068, de la Junta Directiva de la UMCE, arribado en sesión ordinaria vía remota, de fecha 21 de septiembre de 2022.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA GENERAL

MEMORANDUM N° 282

A : SR. JOSÉ CORTÉS V.
JEFE
DEPTO. JURÍDICO

DE : SECRETARIO GENERAL

FECHA: SANTIAGO, 23 de septiembre del 2022.

Me permito remitir a usted, para la emisión de la resolución correspondiente, el Acuerdo N° 1068 adoptado por la Junta Directiva en la sesión ordinaria vía remota del 21 de septiembre del 2022.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted.

PABLO ANDRES
CORVALAN REYES

Firmado digitalmente por PABLO
ANDRES CORVALAN REYES
Fecha: 2022.09.25 12:23:46 -03'00'

PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL

Acuerdo N° 1068 J.D.

SECRETARIA GENERAL

JUNTA DIRECTIVA

Sesión Ordinaria vía remota del 21 de septiembre del 2022

VISTO: Las atribuciones de la H. Junta Directiva, establecidas en los Estatutos de la U.M.C.E., D.F.L. N° 1 de 1986, Artículo 13°, letra a).

CONSIDERANDO:

- La Política de Género elaborada por la Oficina de Género y Sexualidades.

ACUERDO N° 1068: La Junta Directiva, reunida en sesión ordinaria, vía remota, del 21 de septiembre del 2022, aprueba la Política de Género de la UMCE, según documento adjunto que forma parte integrante de este Acuerdo.

PABLO ANDRES
CORVALAN REYES

Firmado digitalmente por PABLO
ANDRES CORVALAN REYES
Fecha: 2022.09.25 12:24:52 -03'00'

**PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL**



POLÍTICA DE GÉNERO UMCE

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

ÍNDICE

Introducción	2
Antecedentes	6
Principios	8
Principios orientadores	
Objetivos	10
Objetivo general y objetivos específicos	
Líneas estratégicas	11
Línea de formación	
Línea de investigación, creación e innovación	
Línea de erradicación de violencia de género	
Línea de corresponsabilidad social y cuidados	
Línea de institucionalización	
Conceptualizaciones	19
Bibliografía	27
Introducción	

La construcción del Sistema Internacional de Derechos Humanos, a partir de mediados del siglo pasado, está dirigida a garantizar a toda persona el correcto ejercicio y goce de sus derechos fundamentales. No obstante, a pesar de existir instrumentos internacionales que buscan dar garantías de igualdad y no discriminación, las mujeres y personas que

pertenece a las diversidades sexuales, siguen siendo objeto de múltiples vulneraciones, lo cual impide el efectivo ejercicio de sus derechos humanos.

Frente a desigualdades de género de larga data, la comunidad internacional ha visto necesaria la creación de instrumentos que atiendan a esta problemática en particular, entre los que destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por las Naciones Unidas¹, ratificada por Chile en 1989, la cual tiene el carácter de vinculante para nuestro país.

A nivel regional, en 1994, se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará”, de la Organización de Estados Americanos², ratificada por Chile en 1996, que constituye actualmente uno de los instrumentos más relevantes a nivel latinoamericano para combatir la violencia de género.

Finalmente, destacan en materia de diversidad sexogenérica los Principios de Yogyakarta³, documento orientado a la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género, que nuestro país se compromete a aplicar en 2009. Sumado a lo anterior, Chile adhiere a la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, en 2008.

En coherencia con el sistema internacional de derechos humanos, en nuestro ordenamiento jurídico nacional existe una serie de normas dispersas, que han tenido por objeto procurar la igualdad de género. Estas son de diversa índole e incorporan cambios a varios cuerpos legales, tales como modificaciones al Código Penal, tipificando delitos como el femicidio y acoso callejero⁴; al Código Laboral⁵; normas de fortalecimiento de participación política⁶; y reconocimiento de derechos sexuales y reproductivos⁷, entre otras.

¹ Naciones Unidas. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (Naciones Unidas, 1997). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

² Organización de los Estados Americanos. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA: Belém do Pará, 1994)* <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

³ Principios de Yogyakarta (2007) <https://otdchile.org/biblioteca/principiosyogyakarta/>

⁴ Ley N° 21.212, que modifica el Código Penal, Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio (2020) y Ley N° 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos (2019).

⁵ Ley N° 20.786, que modifica las condiciones de trabajo y remuneraciones de los y las trabajadoras de casa particular (2014).

⁶ Ley N° 20.840, que pone fin al sistema electoral binominal creando un sistema proporcional inclusivo (2015); Ley N° 21.216 que garantiza la paridad de género en el proceso constituyente (2020).

⁷ Ley N° 21.030, que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales (2017).

También podemos mencionar la Ley N° 21.091⁸ del 2018, que considera como principios fundamentales del sistema de educación superior la inclusión, el respeto y la promoción de los derechos humanos, señalando expresamente que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Finalmente, cabe destacar la entrada en vigencia, en septiembre del 2021, de la Ley N°21.369⁹, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Esta tiene por objeto "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"¹⁰.

Esta ley contiene una serie de normas que regulan el contenido mínimo que debe tener la política integral de género en las instituciones de educación superior para abordar acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En nuestra Universidad, dicha política integral dirigida a discriminación y violencia de género forma parte de la presente Política de género UMCE, que incluye como una de sus líneas estratégicas la erradicación de la violencia de género.

La Política de género UMCE se ha desarrollado a partir de un trabajo participativo, iniciado formalmente por medio de la Resolución Exenta N° 1004449, de fecha 19 de noviembre de 2021¹¹, que da origen a este instrumento.

Una política de género, de acuerdo a la socióloga Evangelina García, puede definirse como "el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas)"¹², que expresan una decisión por parte de la

⁸ Ley 21091 Sobre Educación Superior (2018).

⁹ Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).

¹⁰ Artículo 1, Ley N° 21.369.

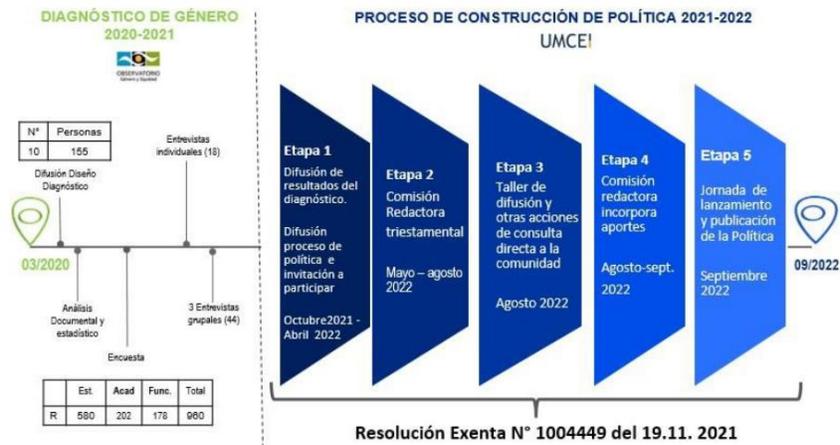
¹¹ Resolución exenta N°1004449, (2021).

<https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/genero/Resoluci%C3%B3n%20Exenta%20N%C2%B01004449%20del%2019.11.21%20Construcci%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

¹² Evangelina, García. *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*. (San Salvador: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008), 43. https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/luz_varela/politicas_igualdad.pdf

autoridad, que señala un curso de acción respecto de la problemática de las desigualdades de género y que orienta el comportamiento y la vida universitaria.

El proceso de construcción de la Política tiene su antecedente en el Diagnóstico de relaciones de género desarrollado entre los años 2020-2021, del cual derivan los objetivos y las líneas estratégicas, existiendo una coherencia entre ambos instrumentos, como se advierte en la siguiente imagen:



El proceso de construcción de la Política comienza con la difusión de los resultados del diagnóstico y la planificación para su elaboración. Posteriormente, en una segunda etapa, se conformó la Comisión redactora, que cuenta con una convocatoria paritaria y participación triestamental de 27 integrantes. Dicha instancia se ha reunido semanalmente durante 13 sesiones para redactar los principios, objetivos, líneas estratégicas y aportes para un futuro proceso de evaluación de los planes de acción derivados de los lineamientos estratégicos. En un tercer momento, se convoca a la comunidad a una consulta virtual sobre el texto y para posibles ajustes que se propongan realizar, los que en dos sesiones son evaluados e incorporados en el marco del trabajo de la Comisión redactora del documento. Finalmente, y luego de la aprobación de los órganos colegiados, se desarrolla el lanzamiento de la Política de género UMCEI en septiembre del 2022.

El presente texto expone los antecedentes del proceso, que culmina en la construcción de la Política, para luego presentar sus doce principios rectores, objetivos y líneas estratégicas, finalizando con conceptualizaciones.

Esta Política derivará en **planes de acción** que permitirán concretar cada una de las líneas estratégicas, es decir, existirá un diseño, implementación y evaluación específica para cada línea que garantice la concreción de medidas, plazos y responsables. De esta forma, se busca que la Política de género sea un instrumento de planificación y, por sobre todo, de transformación del espacio universitario en pos de la equidad e igualdad de género.

Antecedentes

Las acciones para la equidad e igualdad de género han ganado importancia progresiva en las agendas de las Universidades. En la UMCE, en 2015, se creó la Comisión de elaboración de políticas de inclusión que consideró materias de género en el texto de dicha Política. Luego de un proceso participativo, en 2016, la Universidad define su Modelo Educativo¹³ que, tanto en las referencias psicopedagógicas, como en el principio de proyectividad, considera materias de género, asociadas a la justicia, y propone fomentar el respeto por la diversidad de género y sexualidad.

¹³ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Modelo educativo* (Santiago: UMCE, 2016).



En la UMCE, durante el 2018, se levanta la Mesa de diálogo entre estudiantes y autoridades, en el marco de un proceso de reivindicación, que ha sido similar al de gran parte del contexto nacional universitario. La llamada toma feminista de 2018, movimiento estudiantil de carácter feminista que pone de manifiesto la demanda por una educación libre de sexismo y la problemática de la violencia de género con énfasis en violencia sexual en las universidades y la sociedad en general¹⁴, que tiene como resultado la firma de compromisos, entre ellos, la creación del Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria¹⁵, el cual regula la sanción de acciones constitutivas de acoso sexual, como parte del marco normativo universitario. Dicho instrumento es elaborado participativamente en una **Mesa conformada por los tres estamentos** y una consulta abierta a la comunidad universitaria, instancias coordinadas por la Oficina de Transversalidad.

En abril de 2019 comienza su funcionamiento la **Oficina de Género y Sexualidades** (OGS), por medio de la Resolución Exenta N°100.177 del 7 de marzo de ese año, la que da inicio formal al primer mecanismo de género en la UMCE, estableciendo así un segundo hito. La función principal de la OGS es “proponer e impulsar políticas universitarias

¹⁴ Salome, Sola-Morales y Carla, Quiroz. “El Mayo feminista chileno de 2018, en la cresta de la cuarta ola. Uso y apropiación de las redes sociales”. *Revista Punto Género* 201 N.º 15 (2021) <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2021.64413>

¹⁵ Resolución Exenta N° 100321-2019 UMCE Protocolo de “Actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria”.

¹⁶ https://www.umce.cl/images/raiz/noticias/2019/2019_N_100321_Res_Ex%20aprueba%20protocolo%20de%20actuaci%C3%B3n%20contra%20el%20acoso%20sexual%20acoso%20laboral%20de%20connotaci%C3%B3n%20sexual%20y%20discriminaci%C3%B3n%20arbitraria.pdf

tendientes a garantizar la igualdad de derechos y la erradicación de la discriminación arbitraria de acuerdo a la legislación vigente y a los convenios internacionales¹⁶.

A nivel nacional, las Universidades del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) firman en 2019 un acuerdo de siete acciones básicas para avanzar hacia la equidad e igualdad de género, siendo uno de los compromisos fundantes la erradicación de la violencia de género. En este marco, el Eje de erradicación de violencia de género de la Comisión de igualdad de género del CRUCH construye, a modo de orientación técnica para abordar esta violencia en el contexto universitario, el **Modelo Caleidoscopio**¹⁷, elaborado mancomunadamente entre 15 Universidades, con la participación de 25 profesionales de distintas Direcciones y Oficinas de Género. Su lanzamiento, en mayo de 2022, se convierte en un cuarto hito.

El quinto hito que da lugar a la construcción de la presente Política fue el **Diagnóstico de relaciones de género**, desarrollado por el Observatorio de Género y Equidad, en los años 2020-2021. Este estudio, en el que participan más de 960 personas de la comunidad UMCE, es el principal insumo de esta Política y es el primer diagnóstico aplicado en nuestra Casa de estudios en esta materia. Sus resultados encauzan los objetivos y las líneas estratégicas del presente instrumento.

Finalmente, durante 2021 y 2022 se realiza la **difusión de los hallazgos del Diagnóstico de relaciones de género y se presenta un diseño del proceso de construcción de la Política de género a la comunidad UMCE**, durante 27 sesiones, con la participación de 331 personas de los tres estamentos. En estas instancias, se recogen diversas reflexiones, preocupaciones y propuestas para planificar el proceso de construcción del presente documento.

¹⁶ Resolución Exenta N° 100177-2019 UMCE. Creación de la Oficina de Género y Sexualidades. <https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/destacados/2019/Resolucion%20100177%20crea%20oficina%20de%20genero%20y%20sexualidades.pdf>

¹⁷ Consejo de Rectores y Rectoras de las Universidades Chilenas, Comisión de Igualdad de Género. *Modelo Caleidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario* (CRUCH, 2022) <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

Principios

La presente Política de género se orienta de acuerdo a los siguientes principios:

Igualdad de género: refiere a una manifestación del derecho constitucional y universal de igualdad ante la ley que detentan todas las personas. Conforme a lo anterior, el principio de igualdad de género implica la eliminación y prohibición de acciones u omisiones vulneratorias fundadas en razones de género, orientación sexual o identidad de género, de

tal manera de garantizar la efectiva igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria.

No discriminación: refiere a garantizar la igualdad a todas las personas de la comunidad universitaria, junto con protegerlas de ser discriminadas por motivos de género, sociales, políticos, de pertenencia a pueblos originarios, de nacionalidad, de religión, de situación de discapacidad o cualquier otro.

Equidad de género: refiere a garantizar la incorporación de medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres y diversidades sexogenéricas, a través de un trato justo a las personas, grupos y colectividades, de acuerdo con sus necesidades particulares, que haga equivalente el ejercicio de los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades de las mismas.

Respeto: refiere a las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria desde el reconocimiento de la dignidad de la diversidad de personas. En ese sentido, implica el efectivo ejercicio de derechos fundamentales como la libertad de expresión, la equidad de género, la inclusión y la coexistencia de todas las ideas, doctrinas y corrientes del pensamiento, sujeto a normas de consideración mutua y trato digno entre quienes integran la comunidad universitaria y su entorno.

Inclusión: refiere a garantizar y generar las condiciones para promover la incorporación y reconocimiento en la institución y sus diversos ámbitos de acción, de personas con diversidades funcionales, sexogenéricas, culturales, sociales, de situaciones migratorias y pueblos originarios, entre otras, asegurando el efectivo ejercicio de sus derechos y capacidades, respetando y visualizando como una oportunidad las características, intereses, necesidades y opiniones particulares de cada integrante de la comunidad.

Solidaridad: refiere a garantizar y generar las condiciones para promover relaciones basadas en la colaboración, favoreciendo la construcción de redes de apoyo mutuo entre quienes son parte de la comunidad.

Participación: refiere a garantizar a todas las personas, grupos y colectividades de la comunidad universitaria la posibilidad de contribuir e influir en la toma de decisiones institucionales, desde una perspectiva de género, fortaleciendo un compromiso colectivo y activo en estas materias.

Acceso al conocimiento: refiere a garantizar la disponibilidad y generación de conocimiento libre de sesgos y estereotipos de género, promoviendo una educación no sexista e interseccional a la comunidad universitaria en su conjunto y a actorías involucradas en la vinculación con el medio.

No violencia de género: refiere a garantizar y generar las condiciones para la construcción colectiva de espacios seguros y libres de violencia de género, en todas sus formas de expresión y la no impunidad dentro de la institución, otorgando atención integral a las personas afectadas y definiendo un proceso de investigación y sanción a través del cual quienes ejerzan dicha violencia deban responder por las consecuencias de sus actos ante sí y la comunidad.

Responsabilidad: refiere al valor hacia sí mismo/a y hacia las demás personas, respecto de las consecuencias de las acciones u omisiones individuales, colectivas e institucionales. Por ello, los derechos y obligaciones hacia las otras personas conllevan un compromiso con el ejercicio de derechos y cumplimiento de obligaciones propias, en conformidad a la normativa aplicable.

Corresponsabilidad social de los cuidados: refiere a la responsabilidad compartida que involucra a la institución y comunidad respecto de conciliar la vida familiar y laboral/estudiantil en torno a los cuidados -trabajo doméstico, cuidados de personas, cuidado de equipo, autocuidado-, desde una perspectiva de género, los que se entienden como socialmente necesarios para la sostenibilidad de la vida.

Probidad: refiere al cumplimiento por parte de toda la comunidad de una conducta basada en la honestidad, con apego a la aplicación de los principios de la Política de género en los actos y procesos en los que tengan participación, en todos los espacios de la actividad universitaria.

Objetivos

Objetivo general:

Garantizar la transversalización del enfoque de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario y estructura institucional, con miras a la erradicación de la violencia

de género, a la promoción de los cuidados con corresponsabilidad social y a la formación e investigación, creación e innovación sin sesgos sexistas.

Objetivos específicos:

Asegurar la formación libre de sesgos y estereotipos de género, de acuerdo a una educación no sexista e interseccional en todas las áreas, niveles y modalidades de formación.

Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de la investigación, creación e innovación, considerando la producción de conocimiento desde diversos saberes.

Asegurar las condiciones para la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia de género en la convivencia, los espacios y el quehacer universitario de la comunidad en su conjunto.

Fomentar las condiciones institucionales para la conciliación entre trabajo/estudio y familia con corresponsabilidad social de los cuidados desde una perspectiva de género.

Transversalizar la perspectiva de género en la gestión y planificación estratégica de la Universidad.

Líneas estratégicas

La Política de género se organiza en cinco líneas estratégicas coherentes con los objetivos específicos.



A continuación, se presentará cada una de las líneas estratégicas en el siguiente orden:

- Formación
- Investigación, creación e innovación
- Erradicación de violencia de género
- Corresponsabilidad social y cuidados
- Institucionalización

Línea estratégica formación

Nuestra Universidad se caracteriza por ser una institución de formación de formadores y formadoras en áreas de educación, salud y dirección de agrupaciones musicales, de carácter socio crítico, que busca impactar e influir en las políticas educativas a nivel regional y nacional, preparando profesionales con responsabilidad social, capaces de aportar desde la educación a la construcción de una sociedad respetuosa, que valora y potencia la incorporación de la perspectiva de género¹⁸.

En coherencia con lo anterior, esta línea de la Política de género se propone asegurar una formación libre de sesgos y estereotipos de género¹⁹ y una educación no sexista²⁰ con

enfoque interseccional en todas las áreas, niveles y modalidades. Esto se desarrollará a través de la transversalización de la perspectiva de género en el currículum y actualizaciones, además de la incorporación de esta mirada en acciones educativas de vinculación con el medio.²¹

Para operativizar la línea y dar paso a las etapas de planificación, implementación y evaluación, se han establecido tres sublíneas que se reflejan en el siguiente cuadro:

Línea estratégica: formación	
Sublíneas	Descripción
Transversalización del enfoque de género en el currículum de pregrado, postgrado y educación continua.	Diagnóstico, diseño, implementación y seguimiento curricular sobre el enfoque de género e interseccionalidad en los currículos de formación.
Actualización y profundización permanente en perspectiva de género en el ejercicio de las funciones universitarias.	Planificación, diseño e implementación de distintas estrategias y acciones formativas para la sensibilización, aproximación, actualización y profundización en torno a la perspectiva de género y enfoque interseccional en todas las áreas, niveles y modalidades de formación dirigidas al cuerpo estudiantil y funcionario que se desempeñe en las áreas de docencia, gestión administrativa y servicios

¹⁸ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Modelo de Formación de Práctica*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022) <https://www.umce.cl/index.php/coordinacion-general-de-practica>

¹⁹ Comité de Equidad de Género. *Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO*. Superintendencia de Seguridad Social. (Chile:2019). https://www.suseso.cl/601/articles578130_recurso_005.pdf

²⁰ Luz, Maceira. *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela* (Guadalajara, 2005),189.

²¹ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Política de Vinculación con el Medio 2022-2030*. (Santiago de Chile: UMCE,2022)

https://www.umce.cl/images/raiz/direcciones/dir_vcmedx/RESOLUCI%C3%93N%20EXENTA%20N%C2%B0%202022-00-0735%20-%20POLITICAS%20DE%20VcM.pdf

	universitarios.
--	-----------------

<p>Actualización y profundización permanente en perspectiva de género y vinculación con el medio.</p>	<p>Planificación, diseño e implementación de distintas estrategias y acciones formativas para la sensibilización, aproximación, actualización y profundización en torno a la perspectiva de género y enfoque interseccional en todas las áreas, niveles y modalidades de formación dirigidas a las actorías que se vinculan con la Universidad.</p>
---	---

Línea estratégica investigación, creación e innovación

Dos de los ámbitos del Plan de desarrollo estratégico de la UMCE son *investigación, creación e innovación y género, convivencia e inclusión*¹⁷. Ambos se entranan, lo que se refleja en la apertura de una línea específica en la presente Política de Género para dichas materias, la cual busca incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de la investigación científica, creaciones artísticas e innovación metodológica en educación u otras áreas. Lo anterior pensando en la producción de conocimiento desde diversos saberes, tanto de la producción académica, como de los conocimientos cotidianos que forman parte de la experiencia de la comunidad universitaria y su interacción con la sociedad.

Con el fin de asegurar la transversalización efectiva de la perspectiva de género en la investigación, creación e innovación, se busca avanzar en dos direcciones: por un lado, fomentar procesos de generación de conocimiento desde esta perspectiva y, por otro, impulsar áreas específicas asociadas a las temáticas de género^{18,19}, por ejemplo, incentivar la incorporación de la perspectiva de género en investigaciones sobre formación inicial docente, y paralelamente, la promoción de áreas específicas de investigación en temáticas de género y educación.

Para operativizar la línea y dar paso a las etapas de planificación, implementación y evaluación, se han establecido tres sublíneas que se reflejan en el siguiente cuadro:

Línea estratégica: investigación, creación e innovación

¹⁷ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2022-2030*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022). https://pdei2030.umce.cl/images/documentos/2022-07-15-pdeiumce_2022-2030.pdf

¹⁸ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Informe final del estudio piloto 2020: "Análisis curricular con enfoque de género de los planes de estudio de las carreras de pregrado"* (UMCE, 2020) <https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/genero/Informe%20de%20Final%20de%20resultado.%20plan%20piloto2020%20An%C3%A1lisis%20curricular%20con%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

¹⁹ [piloto2020%20An%C3%A1lisis%20curricular%20con%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero.pdf](https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/genero/Informe%20de%20Final%20de%20resultado.%20plan%20piloto2020%20An%C3%A1lisis%20curricular%20con%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero.pdf)

Sublíneas	Descripción
Desarrollo y promoción de estrategias que fortalezcan la perspectiva de género en la investigación, creación e innovación.	Diseño e implementación de estrategias que promuevan la perspectiva de género en investigación, creación e innovación.
Promoción de grupos de investigación creación e innovación en temáticas de género.	Creación y fortalecimiento de redes internas y externas para la construcción de grupos de investigación, creación e innovación (núcleos, observatorios, entre otros) relacionados a la perspectiva de género.
Desarrollo y promoción de estrategias para incentivar la difusión y producción científica de las mujeres de la comunidad universitaria.	Diseño e implementación de estrategias que fortalezcan la participación activa de las mujeres en la producción y difusión de conocimiento.

Línea estratégica erradicación de violencia de género

La violencia de género²⁰ es una problemática social abordada a nivel nacional e internacional, siendo la implementación de estrategias con miras a su erradicación parte de los compromisos del Estado de Chile²¹, y por tanto, de nuestra Universidad como institución pública estatal.

En los últimos años, esta problemática ha sido visibilizada por el movimiento feminista estudiantil. Tanto en la UMCE como en múltiples universidades del país hubo movilizaciones contra la violencia de género con énfasis en violencia sexual²². En esa ocasión se presentaron a las autoridades pliegos de demandas que solicitaban la adopción de medidas para enfrentar esta problemática en el contexto universitario. En este sentido, la Política de género y su correspondiente Plan de acción -junto a todas las acciones precedentes- forman parte de una respuesta institucional que actualmente se orienta a asegurar las condiciones para la erradicación de la violencia de género en la convivencia, los espacios y el quehacer universitario.

²⁰ CRUCH. Modelo Caleidoscopio (2022).

²¹ Biblioteca del Congreso Nacional. *Tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile sobre Derechos Humanos*. (Santiago de Chile: BNC, 2020). https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28223/1/Acuerdos_internacionales_e_incidencia_constitucional_rev_BH.pdf

²² Salome, Sola-Morales y Carla, Quiroz (2021).

Para operativizar la línea y dar paso a las etapas de planificación, implementación y evaluación, se han establecido cinco sublíneas -inspiradas en el Modelo Caleidoscopio-, que se reflejan en el siguiente cuadro:

Línea estratégica: erradicación de violencia de género	
Sublíneas	Descripción
Prevención de violencia de género	Planificación, diseño e implementación de distintas estrategias y actividades dirigidas a toda la comunidad en los ámbitos de difusión, sensibilización, capacitación e intervención del espacio universitario en materias de violencia de género.
Orientación, atención y reparación en violencia de género	Prestación de servicios dirigidos a personas afectadas por violencia de género, que consisten en: atención y acompañamiento psicosocial; orientación jurídica; derivación asistida a terapia psicológica u otras acciones reparatorias; y seguimiento de casos, según corresponda.
Acceso a la justicia, protección y sanción de la violencia de género	Desarrollo de acciones para garantizar la investigación y sanción de hechos de violencia de género con base en los principios del debido proceso, enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, que permitan resguardar los derechos fundamentales de todas las personas intervinientes, con especiales facultades de protección a las víctimas, a través de medidas cautelares administrativas y normativas.
Atención socioeducativa sobre ejercicio de violencia de género	Orientación para la prevención de la violencia y atención socioeducativa dirigida a personas denunciadas formal e informalmente por ejercicio de violencia.
Estudios en violencia de género	Realización periódica de estudios diagnósticos y de seguimientos de la problemática de la violencia de género y discriminación, que orienten y actualicen las intervenciones de las sublíneas propias del eje de erradicación de violencia.

Línea estratégica corresponsabilidad social y cuidados

Los cuidados son indispensables para la vida, pues sin ellos esta se hace insostenible²⁷, sin embargo, se ven constantemente obstaculizados por distintas condiciones que ponen

en conflicto -en este caso- los cuidados familiares y el rol laboral o estudiantil. Ello comúnmente se soslaya en la medida de las posibilidades de cada familia, que muchas veces, en lo concreto significa una sobrecarga de trabajo para las mujeres²⁸, rol de cuidadoras naturalizado como parte de sus obligaciones²⁹. Por tanto, es indispensable para revertir el injusto reparto del trabajo de cuidados incorporar la idea de corresponsabilidad social, vale decir, distribuir dicha responsabilidad no solo con los varones de las familias, sino también con el Estado y el mundo privado³⁰.

La comunidad UMCE no está ajena a esta problemática ni a esta responsabilidad social. De acuerdo a lo anterior, la Política de género, a través de la presente línea estratégica, se orienta a fomentar las condiciones institucionales para la conciliación entre cuidados y trabajo/estudio con corresponsabilidad social desde una perspectiva de género, con criterio de gradualidad y en coordinación permanente con la política pública vinculada a esta materia, que afecta a toda la sociedad.

Asimismo, esta línea es coherente con otros instrumentos universitarios, como la Política de Gestión y Desarrollo de Personas UMCE³¹ y el Protocolo de garantías académicas³², gestionado por la Dirección de Asuntos Estudiantiles. Esto lleva a entramar la respuesta institucional en la materia desde diversas unidades de la Universidad.

Para operativizar la línea y dar paso a las etapas de planificación, implementación y evaluación, se han establecido cinco sublíneas que se reflejan en el siguiente cuadro:

²⁷ Cristina, Carrasco. "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía". *Cuadernos de relaciones laborales* 31 n°1 (2013) https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627

²⁸ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Panorama Social de América Latina 2016* (CEPAL, 2017) <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42716-panorama-social-america-latina-2017>

²⁹ Silvia, Federici. *Contraatacando desde la cocina. Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. (Nueva York: Traficante de Sueños, 2013). <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf> ³⁰

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. (Santiago de Chile: OIT, 2009).

³¹ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE). Política de gestión y desarrollo de personas. (Santiago de Chile: UMCE, 2022).

https://intra.umce.cl/images/Propuesta_de_Pol%C3%ADtica_de_Developo_de_Personas_UMCE_2022.pdf

³² Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE). *Protocolo de garantías académicas*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022).

https://www.umce.cl/images/raiz/direcciones/dir_aestudiantiles/bienestar/pdf/2017_N_100658_protocolo_garantias_academicas_estudiantes_pregrado.pdf

Línea estratégica: corresponsabilidad social y cuidados

Sublíneas	Descripción
Resguardo del tiempo para el cuidado	Protección y creación de medidas que aseguren tiempo para cuidar a través de permisos laborales o garantías académicas, establecidas por la legislación nacional o normativas universitarias –pre y postnatal, permisos por licencia médica, fueros, entre otros– que faciliten el rol de cuidadora o cuidador, además de proteger la trayectoria y continuidad laboral o académica de las personas que integran la comunidad universitaria.
Fortalecimiento de servicios de cuidado	Protección y creación de servicios para cuidar a través de la coordinación con políticas públicas e iniciativas propias de la institución que otorguen cuidados –orientación para quienes cuidan a personas de distintas edades (madres, padres u otros significativos), servicios de educación parvularia, conexión con programas de cuidado del Ministerio de Salud, entre otros–, que faciliten el rol de cuidadora o cuidador.
Implementación de infraestructura para el cuidado	Diseño, adaptación y construcción de infraestructura de uso público que otorgue espacios adecuados para ejercer el rol de cuidadora o cuidador satisfactoriamente –sala de lactancia, baños destinados a la niñez, acceso universal, entre otras medidas– y permitan habitar el espacio universitario en condiciones apropiadas para cuidar.
Gestión de aportes económicos para el cuidado	Gestión de recursos institucionales o estatales –subsidios u otros– para la cobertura de necesidades de cuidado.
Promoción de la corresponsabilidad de cuidados con equidad de género.	Diseño e implementación de acciones de difusión y sensibilización que promuevan la redistribución del trabajo de cuidados, históricamente realizado por mujeres, de forma igualitaria entre los distintos géneros y fomenten la valoración de los cuidados como un aporte y responsabilidad social.

Línea estratégica institucionalización

La UMCE, al igual que las distintas instituciones públicas, organiza su funcionamiento mediante instrumentos para gestionar y planificar estratégicamente su quehacer. Justamente, uno de los objetivos del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional UMCE³³ y de esta Política es la transversalización de la perspectiva de género en dichos instrumentos.

Así, en los casos que corresponda y en conjunto con las unidades pertinentes, se establecerán modificaciones para incorporar la perspectiva de género en normativas –reglamentos, protocolos, bases de concursos públicos, entre otras–, políticas, modelos e instrumentos de gestión. Cabe mencionar que ya se ha iniciado un trabajo en este sentido, por ende, esta línea viene a consolidar este proceso, a proponer actualizaciones que

³³ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE). *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2022-2030*.

sostengan las líneas estratégicas de esta Política y a robustecer el o los mecanismos para la equidad e igualdad de género -existente(s) o proyectado(s)-. Todo lo anterior, acompañado del fortalecimiento de las comunicaciones con perspectiva de género, además de un plan comunicacional que permita difundir las acciones realizadas y promover la participación de la comunidad en la implementación de esta política.

Para operativizar la línea y dar paso a las etapas de planificación, implementación y evaluación, se han establecido cinco sublíneas que se reflejan en el siguiente cuadro:

Línea estratégica: institucionalización	
Sublíneas	Descripción
Incorporación de la perspectiva de género en normativas e instrumentos de gestión institucional	Inclusión de la perspectiva de género en el modelo educativo institucional y en los instrumentos de gestión, como asimismo en la revisión y actualización de normativas y marcos de referencia u otros documentos institucionales.
Representación y participación con perspectiva de género.	Promoción de la perspectiva de género y la paridad en cargos de representación, instancias colegiadas, agrupaciones, liderazgo y toma de decisiones.
Desarrollo de estrategias para incluir el enfoque de género en las etapas del ciclo laboral y estudiantil	Inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de reglamentos, protocolos y procedimientos de reclutamiento y selección, inducción, desarrollo de personas y evaluación de desempeño del personal administrativo y académico, así como en mecanismos para el acceso, permanencia y titulación o graduación estudiantil.
Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria	Robustecimiento de la institucionalidad de género (Dirección de Género, Unidad de investigación, entre otras) y articulación del mecanismo de género con la estructura de gestión directiva y órganos del gobierno universitario.
Fortalecimiento de comunicaciones con perspectiva de género	Desarrollo de procesos comunicativos con perspectiva de género y elaboración de estrategias que visibilicen y promuevan las temáticas relacionadas con género en las comunicaciones institucionales.

Conceptualizaciones

Cuidados:

El concepto de cuidados contempla diversas definiciones. En un sentido amplio se entiende como “una actividad que incluye todo lo que hacemos para reparar, mantener y continuar nuestro ‘mundo’ para que podamos vivir en él lo mejor posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nosotros mismos y nuestro ambiente, todo lo cual buscamos entrelazar en una red compleja que sostiene la vida”²³.

La Política de género busca contribuir en una parte de los cuidados necesarios para la sostenibilidad de la vida²⁴, acotada al cuidado de personas, siendo la definición del Sistema Nacional de Cuidados uruguayo un referente en esta dirección:

Los cuidados son una función social que implica tanto la promoción de la autonomía personal como la atención y asistencia a las personas en situación de dependencia. Esta dependencia puede ser transitoria, permanente o crónica, o asociada al ciclo de vida de las personas. Son acciones que la sociedad lleva a cabo para garantizar la supervivencia social y orgánica de quienes han perdido o carecen de autonomía personal y necesitan la ayuda de otros para realizar los actos esenciales de la vida diaria. El cuidado es un componente central en el mantenimiento y desarrollo del tejido social, tanto para la formación de capacidades como para su reproducción. El cuidado comprende actividades materiales que implican dedicación de tiempo y un involucramiento emocional y afectivo y puede ser realizado de forma remunerada o no²⁵.

Conciliación trabajo y familia con corresponsabilidad social:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone que “la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado- entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad- formen parte de la ‘corriente principal’ de la políticas y programas de los gobiernos” (OIT, 2009, p.17). De esta forma, se desprende la necesidad de incorporar estrategias institucionales que hagan de los cuidados una responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

En el caso de esta Política, se refiere a la conciliación entre trabajo/estudio y familia, ya que se asimila el rol de trabajador/a con el de estudiante, dado que el énfasis está puesto

²³ Joan,

Tronto. *Caring Democracy Markets, Equality, and Justice* (University Press, 2013).

https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/wp-content/uploads/2020/09/ProtocoloFONDEF_UdeC_Digital_Final.pdf

²⁴ Cristina, Carrasco. *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía* (2013)

²⁵ Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), *¿Por qué hablar de un sistema de cuidados?*, (Montevideo: MIDES,

²⁶). <http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1830/DESC%2BA%20%2013%20-%20Por%20qu%C3%A9%20hablar%20de%20un%20sistema%20de%20cuidados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

en que la Institución otorgue condiciones para los cuidados, considerando a cuidadoras y cuidadores de toda la comunidad.

A pesar de que todas las personas necesitan de cuidado, a propósito de nuestra interdependencia²⁷, se entiende en esta Política, al igual que en la Política de gestión y desarrollo de las personas UMCE, que hay quienes requieren de mayores apoyos para la realización de actividades diarias, tales como:

niños/as, personas mayores con algún grado de dependencia y personas con discapacidad con algún grado de dependencia. Estos cuidados involucran tres dimensiones claves: trabajo, costos económicos y una dimensión afectiva, muchas veces a cargo de las familias y especialmente de las mujeres de las familias, a razón de la división sexual del trabajo²⁸.

Por ello, en esta Política la conciliación trabajo/estudio y familia con corresponsabilidad social se enfoca en el rol de cuidadora y cuidador con perspectiva de género, reconociendo los cuidados como una responsabilidad de la sociedad en general y, en este caso, de la Institución universitaria en particular hacia su comunidad.

Diversidades sexo genéricas:

La definición y reconocimiento de la categoría de diversidad sexual ha evolucionado desde hace unas décadas y paulatinamente se ha instalado en las conversaciones que buscan reivindicar la diversidad de derechos de las personas, dentro de los grupos LGBTTTIQ+, movimientos feministas y mundo académico. Existe preocupación por el reconocimiento y respeto de las distintas expresiones identitarias y sexuales de las personas, estableciendo una distancia con las posturas más tradicionales, que bajo una mirada binaria, solo reconocen la heteronormatividad y la diferencia sexual para la reproducción.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas hace referencia a la diversidad sexual como la posibilidad que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como su identidad y su orientación sexual. Respetar y garantizar los derechos humanos de estas diversidades implica reconocer que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, a vivir su realización en tanto seres humanos, sin la incidencia de nadie, bajo el respeto de su alteridad²⁹.

²⁷ Elena, De la Aldea. *Cuidados en tiempos de descuido*. (Santiago: LOM ediciones, 2019).

²⁸ UMCE, *Política de gestión y desarrollo de personas*, (Santiago, 2022), 11.

²⁹ Naciones Unidas (ONU). *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos* (2012).
<https://acnudh.org/wpcontent/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de->

Educación no sexista:

Se entiende por educación no sexista como aquella “que elimina la legitimidad y reproducción de la subordinación y desigualdad, que supera los estereotipos y las jerarquías de género y, por tanto, que apunta a construir una sociedad equitativa, para la convivencia, el respeto, la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno e integral de cada persona”⁴⁰

Las universidades deben construir un espacio basado en la igualdad de derechos y promover la formación docente con metodologías que permitan educar a todas las personas sin distinciones arbitrarias por su sexo, identidad de género y otras discriminaciones desde una mirada interseccional:

el hecho de ser hombre y ser mujer en distintas culturas quiere decir cosas distintas y plantea un gran dilema entre la naturaleza y la cultura: ¿Por qué el hecho de nacer con un sexo biológico diferente genera condiciones para la construcción de un orden social profundamente desigual y abusivo hacia la mitad de la población? Esa construcción cultural es el concepto de género sobre la realidad biológica³⁰.

Este carácter cultural también la hace susceptible de cambio.

Estereotipos de género:

“Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo”³¹. Reflejan representaciones compartidas sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres e influyen en las proyecciones de las personas, muchas veces limitando sus posibilidades de desarrollo. En ese sentido, los estereotipos de género limitan las capacidades individuales de niñas y niños, les impiden desarrollarse libremente.

Gestión estratégica:

[g%C3%A9nero2.pdf](#)⁴⁰ Luz, Maceira. *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela* (Guadalajara, 2005), 189.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362005000100187&lng=es&tlng=es

³⁰ *Desafíos para avanzar hacia una educación no sexista*, UMCE, 2018 <http://www.umce.cl/index.php/noticias-universidad/item/2387-teresa-valdes>

³¹ Ministerio de Educación. *Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo* (Santiago de Chile, 2017), 18.
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14488>

El término gestión estratégica se utiliza para denotar una rama de la administración que se ocupa del desarrollo de la visión estratégica, establecimiento de objetivos, formulación e implementación de estrategias y de la introducción de medidas correctivas a las desviaciones, para lograr el intento estratégico de la organización.

Es un proceso que implica la exploración del entorno, la formulación de la estrategia (plan estratégico y planificación a largo plazo), la aplicación de la estrategia, su evaluación y el seguimiento de esta.

Institucionalización:

La institucionalización del enfoque de género involucra un conjunto de estrategias para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica institucional, cambios normativos y en la estructura universitaria que organiza la vida cotidiana de la comunidad.

Buquet (2011) señala que:

la lógica de la institucionalización de la equidad de género (...) requiere que las instituciones educativas reconozcan los obstáculos y desventajas a que se enfrentan las mujeres (académicas, trabajadoras y estudiantes) a causa de factores como la desigualdad acumulada históricamente, la doble jornada o los estereotipos de género; y que reconozcan también la consecuente discriminación —no necesariamente intencional— de que son objeto³².

Interseccionalidad:

La interseccionalidad “hace referencia a las distintas identidades que viven y expresan las personas, y a las diversas formas de discriminación que se construyen, superponen e interactúan simultáneamente, para así potenciar los mecanismos de opresión que se expresan en las sociedad patriarcales”³³. En la interseccionalidad se entrecruzan las discriminaciones por razones de género, pertenencia a pueblos originarios, edad, nivel socioeconómico, situación de discapacidad u otras.

Investigación, creación e innovación:

³² Ana, Buquet. *Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos*. (Ciudad de México, 2011), 221.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018526982011000500018&lng=es&tlng=es

³³ Catalina Echeverría, Consuelo Olgún y Mónica Maureira. *Glosario feminista*. (Santiago de Chile: Editorial USACH, 2022),9.

Se entiende por investigación el conjunto de actividades humanas destinadas a la obtención de nuevos saberes y conocimientos, y/o su aplicación a la resolución de problemas concretos o interrogantes existenciales.

La creación es una actividad que se lleva a cabo con la finalidad de generar una obra artística o literaria, expresada en una construcción visual, auditiva o escrita.

La innovación es “entendida como un proceso no lineal, que mejora o genera nuevos productos, servicios o procesos con la participación e interacción de distintos actores (personas, empresas, instituciones de educación superior, organizaciones intermedias, Estado y/o instituciones privadas sin fines de lucro, entre otros)”⁴⁵. En el ámbito educativo implica incorporar un cambio en los materiales, métodos, contenidos o en los contextos implicados en la enseñanza para lograr cambios significativos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Justicia social:

La justicia social es entendida “como una justicia para todos los grupos, así como estrategias que permitan trabajar constructivamente para lograrla”⁴⁶.

Para ello, es preciso complejizar la mirada, para lograr una panorámica amplia e inclusiva que sea capaz de reconocer las diferencias sin perder las aspiraciones igualitarias, con el fin de resolver de manera pertinente las injusticias que advertimos en nuestro contexto. En este sentido, la teorización de Fraser es un aporte, porque diferencia dos formas de injusticia estrechamente relacionadas: “la desigualdad económica y la falta de respeto cultural”⁴⁷, a la que en términos conceptuales nombra como dimensiones de *redistribución* y *reconocimiento*, respectivamente. Para completar esta doble mirada, la autora agrega la dimensión de *representación* ligada a la injusticia política, o sea, a la marginación de ciertos sectores en la toma de decisiones⁴⁸ incluso en materias que les afectan directamente, por

⁴⁵ Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. *Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2020-2022*, (Santiago de Chile, 2020), 77.

https://www.minciencia.gob.cl/politicactci/documentos/Politica-Nacional-CTCi_Chile-2020.pdf

⁴⁶ Sleeter y Grant en Calfuqueo et al. *La experiencia de construcción curricular en una escuela de la Araucanía y su análisis desde la justicia social*. (Talca, Chile: Ediciones UCM, 2011), 83.

https://portal.ucm.cl/content/uploads/2018/04/Políticas_educativas_Digital.pdf

⁴⁷ Nancy, Fraser. *¿De la redistribución al reconocimiento? Dilema de la justicia en la era postsocialista* [simposio]. *Liberalismo Político*. (Chicago: Universidad de Chicago, 1995) 2.

<https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribucion-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>

⁴⁸ Nancy, Fraser. *Replantear la justicia en un mundo en proceso de globalización*. En Fortunas del Feminismo.

(Quito: Traficante de sueños, 2015) 221-242.
<https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Fortunas%20del%20feminismo%20%20Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf>

ende, plantea que habilitar espacios de participación es fundamental para revertir las injusticias políticas.

En esta línea, para Murillo la justicia social, entendida como participación implica que:

No es suficiente quedarse en la mera redistribución de bienes si estos no van acompañados por una igualdad de oportunidades en el acceso al poder, en la posibilidad de participar en diferentes espacios públicos o en el acceso al conocimiento. Con ello, se ha de ampliar este planteamiento y entender la justicia social como un procedimiento o proceso en la medida que se convierte en una herramienta para lograr una justicia distributiva y un reconocimiento político³⁴.

Mecanismo de género:

Los mecanismos de género corresponden a los órganos orientados a dirigir y coordinar las políticas de igualdad de género a nivel nacional, regional o local. También refieren a las formas de organización en una institución para el logro de sus políticas y planes de acción en materia de género (por ejemplo, direcciones, puntos focales de género, entre otros).

También han sido denominados mecanismos formales o mecanismos institucionales, los cuales corresponden a la articulación institucional que se emplea para prevenir y atender los casos de violencia de género, que pone en evidencia los retos que enfrentan las instituciones para lograr frenar el fenómeno de la violencia de género³⁵.

Perspectiva de género:

En el Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual, que implementó el Poder Judicial, se ha definido la perspectiva de género como un:

Paradigma o marco de análisis para identificar y determinar por qué en el caso de las mujeres y personas LGBTI existe una mayor desigualdad social en relación a hombres y quienes no desafían el binario sexual. Como enfoque de análisis, permite reconocer estereotipos fuertemente arraigados en las estructuras sociales que favorecen esa desigualdad, abriendo así un esquema posible para abordar soluciones, sea normativas, de políticas públicas o de prácticas, por organismos públicos y privados³⁶.

³⁴ F. Javier Murillo Torrecilla y Reyes Hernández Castilla. *Hacia un Concepto de Justicia Social* (Madrid: REICE, 2011), 20. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55122156002.pdf>

³⁵ Helena, Varela. *Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales*, (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2020), 49. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

³⁶ Universidad de Concepción (2020) *Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual* (Concepción, 2020), 19. https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/wpcontent/uploads/2020/09/ProtocoloFONDEF_UdeC_Digital_Final.pdf

Planificación estratégica:

La planificación estratégica es una parte sustancial de la gestión estratégica de una organización. Es el proceso de documentar y establecer una dirección –camino, hoja de ruta, estrategia-, evaluando dónde se encuentra y hacia dónde va. De esta manera, es posible establecer la misión, visión, valores, objetivos a largo plazo y planes de acción que utilizará para alcanzarlos. La planificación estratégica podría desempeñar un papel fundamental en el crecimiento y el éxito de la organización, ya que indica cuál es la mejor manera de responder a las oportunidades y desafíos.

Sesgos de género:

El Ministerio de Educación define sesgos de género “como aquel tratamiento diferenciado para hombres y/o mujeres (u otros géneros) en donde unos/as se ven perjudicados frente a los otros/as”³⁷.

Al igual que los estereotipos, los sesgos de género son culturales y se van replicando con el tiempo en las sociedades, de manera explícita e implícita, permean la educación, las normas y reglamentaciones, la investigación científica, las políticas, los medios de comunicación y las conversaciones cotidianas; haciendo omisiones sobre el rol que pueden o no pueden cumplir las mujeres y diversidades sexogenéricas.

Transversalización de la perspectiva de género:

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) plantea que:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros³⁸.

Buquet señala que:

³⁷ Ministerio de Educación, ¿Cómo se expresa el sesgo de género en el aula? (Santiago de Chile, 2022).

<https://www.docentemas.cl/portafolio/ilustraciones-portafolio/sesgos-de-genero-en-el-aula/>

³⁸ “Instrumentos para la igualdad de género”, Organización Internacional del trabajo OIT, recuperado el 15 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

La institucionalización y transversalización de la equidad de género atraviesa distintas dimensiones de la vida universitaria que van más allá de sus funciones sustantivas, tales como la investigación y la formación, para adentrarse en sus prácticas, en sus leyes y en sus estructuras³⁹.

Violencia de género:

Para efectos de esta Política se adoptará la definición del Modelo Caleidoscopio del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), el cual tiene por fin orientar el abordaje de la violencia de género en el contexto universitario, donde se plantea que esta problemática involucra un entramado de diversos aspectos:

La violencia de género se expresa en distintos planos, como violencia estructural, violencia cultural y violencia directa. En este sentido, incluye las desigualdades en las condiciones socioeconómicas e institucionales (violencia estructural), los mandatos y estereotipos (violencia cultural) y los actos propiamente tales (violencia directa), que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos. Dicha violencia tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones de género basado en la dominación masculina y la heteronormatividad. Esto último implica una direccionalidad de la violencia de género, principalmente hacia mujeres o disidencias sexuales, de forma situada, es decir en posiciones y situaciones particulares donde se entraman las categorías de género, clase, entre otras⁵⁵.

³⁹ Ana, Buquet. "Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos", *Perfiles educativos* [online] 33, n.spe, (2011): 221. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018 ⁵⁵ CRUCH. *Modelo Caleidoscopio*, 25.

Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional. *Tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile sobre Derechos Humanos*. (Santiago de Chile: BNC, 2020).
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28223/1/Acuerdos_internacionales_e_incidencia_constitucional_rev_BH.pdf
- Buquet, Ana. *Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos*. (Ciudad de México, 2011).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018526982011000500018&lng=es&tlng=es
- Carrasco, Cristina. "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía". *Cuadernos de relaciones laborales* 31 n°1 (2013) https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627
- Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas, Comisión de Igualdad de Género. *Modelo Caleidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario* (CRUCH, 2022) <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio26abril.pdf>
- Comité de Equidad de Género. *Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. Superintendencia de Seguridad Social*. (Chile:2019).
https://www.suseso.cl/601/articles578130_recurso_005.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Panorama Social de América Latina 2016* (CEPAL, 2017) <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42716-panorama-social-america-latina-2017>
- De la Aldea, Elena. *Cuidados en tiempos de descuido*. (Santiago: LOM ediciones, 2019).
- Echeverría, Catalina, Olguín Consuelo y Maureira, Mónica. *Glosario feminista*. (Santiago de Chile: Editorial USACH, 2022)
- Federici, Silvia. *Contraatacando desde la cocina. Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. (Nueva York: Traficante de Sueños, 2013).
<https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
- Fraser, Nancy. *¿De la redistribución al reconocimiento? Dilema de la justicia en la era postsocialista* [simposio]. *Liberalismo Político*. (Chicago: Universidad de Chicago, 1995).
<https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribucion-al-reconocimiento-dilemasde-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>
- Fraser, Nancy. *Replantear la justicia en un mundo en proceso de globalización*. En *Fortunas del Feminismo*. (Quito: Traficante de sueños, 2015) 221-242.
<https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Fortunas%20del%20feminismo%20-%20Traficantes%20de%20Sue%c3%b1os.pdf>
- García, Evangelina. *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*. (San Salvador: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008)
https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/luz_varela/politicas_igualdad.pdf
- "Instrumentos para la igualdad de género", Organización Internacional del trabajo OIT, recuperado el 15 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Ley N° 21.212, que modifica el Código Penal y Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio (2020).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143040>
- Ley N° 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos (2019).

https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=2006&id=HistoriaL21153

- Ley N° 20.786, que modifica las condiciones de trabajo y remuneraciones de los y las trabajadoras de casa particular (2014).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1068531&idParte=9522113&idVersion=2014-10-27>
- Ley N° 20.840, que pone fin al sistema electoral binominal creando un sistema proporcional inclusivo (2015)
https://www.bcn.cl/historiapolitica/elecciones/detalle_eleccion?handle=10221.1/63227&periodo=19902022
- Ley N° 21.216 que garantiza la paridad de género en el proceso constituyente (2020).
https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/detalle_cronograma?id=_publicacion-de-la-ley-21-216paridad-de-genero-para-el-proceso-constituyente
- Ley N° 21.030, que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales (2017). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1108237>
- Ley 21091 Sobre Educación Superior (2018).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991&idParte=9917404>
- Ley N° 21.369. Diario Oficial de la República de Chile (2021).
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/09/15/43055/01/2010924.pdf>
- Maceira, Luz, *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela* (Guadalajara, 2005).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362005000100187&lng=es&tlng=es
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. *Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2020-2022*, (Santiago de Chile, 2020).
https://www.minciencia.gob.cl/politicactci/documentos/Politica-Nacional-CTCi_Chile-2020.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), *¿Por qué hablar de un sistema de cuidados?*, (Montevideo: MIDES, 2012), 15.
<http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1830/DESC%2BA%20%2013%20-%20Por%20qu%C3%A9%20hablar%20de%20un%20sistema%20de%20cuidados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. *Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo* (Santiago de Chile, 2017). <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14488>
- Ministerio de Educación, *¿Cómo se expresa el sesgo de género en el aula?* (Santiago de Chile, 2022).
<https://www.docentemas.cl/portafolio/ilustraciones-portafolio/sesgos-de-genero-en-el-aula/>
- Murillo Torrecilla, F. Javier y Hernández Castilla, Reyes. *Hacia un Concepto de Justicia Social* (Madrid: REICE, 2011). <https://www.redalyc.org/pdf/551/55122156002.pdf>
- Naciones Unidas. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (Naciones Unidas, 1997). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/conventionelimination-all-forms-discrimination-against-women>

- Naciones Unidas (ONU). *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos* (2012). <https://acnurdh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (OEA: Belém do Pará, 1994) <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. (Santiago de Chile: OIT, 2009).
- Principios de Yogyakarta (2007) <https://otdchile.org/biblioteca/principiosyogyakarta/>
- Resolución Exenta N° 100321-2019 UMCE Protocolo de "Actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria". https://www.umce.cl/images/raiz/noticias/2019/2019_N_100321_Res_Ex%20aprueba%20protocolo%20de%20actuaci%C3%B3n%20contra%20el%20acoso%20sexual%20acoso%20laboral%20de%20connotaci%C3%B3n%20sexual%20y%20discriminaci%C3%B3n%20arbitraria.pdf
- Resolución Exenta N° 100177-2019 UMCE. Creación de la Oficina de Género y Sexualidades. <https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/destacados/2019/Resolucion%20100177%20crea%20oficina%20de%20genero%20y%20sexualidades.pdf>
- Resolución exenta N° 1004449, (2021). <https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/genero/Resoluci%C3%B3n%20Exenta%20N%C2%B01004449%20del%2019.11.21%20Construcci%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- Sola-Morales, Salome y Quiroz, Carla. "El Mayo feminista chileno de 2018, en la cresta de la cuarta ola. Uso y apropiación de las redes sociales". *Revista Punto Género* 201 N.º 15 (2021) <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2021.64413>
- Sleeter y Grant en Calfuqueo et al. *La experiencia de construcción curricular en una escuela de la Araucanía y su análisis desde la justicia social*. (Talca, Chile: Ediciones UCM, 2011), 83. https://portal.ucm.cl/content/uploads/2018/04/Políticas_educativas_Digital.pdf
- Tronto, Joan. *Caring Democracy Markets, Equality, and Justice* (University Press, 2013) https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/wp-content/uploads/2020/09/ProtocoloFONDEF_UdeC_Digital_Final.pdf
- Universidad de Concepción (2020) *Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual* (Concepción, 2020). https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/wpcontent/uploads/2020/09/ProtocoloFONDEF_UdeC_Digital_Final.pdf
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Modelo de Formación de Práctica*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022) <https://www.umce.cl/index.php/coordinacion-general-de-practica>
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Política de Vinculación con el Medio 2022-2030*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022) https://www.umce.cl/images/raiz/direcciones/dir_vcmdex/RESOLUCI%C3%93N%20EXENTA%20N%C2%B0%202022-00-0735%20-%20POLITICAS%20DE%20Vcm.pdf
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2022-2030*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022). https://pdei2030.umce.cl/images/documentos/2022-07-15pdei-umce_2022-2030.pdf
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Informe final del estudio piloto 2020: "Análisis curricular con enfoque de género de los planes de estudio de las carreras de pregrado"* (UMCE, 2020)

<https://www.umce.cl/images/raiz/universidad/genero/Informe%20de%20Final%20de%20resultado,%20plan%20piloto2020%20An%C3%A1lisis%20curricular%20con%20enfoco%20de%20q%C3%A9nero.pdf>

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE). Política de gestión y desarrollo de personas. (Santiago de Chile: UMCE, 2022).

https://intra.umce.cl/images/Propuesta_de_Pol%C3%ADtica_de_Developmento_de_Personas_UMCE_2022.pdf

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE). *Protocolo de garantías académicas*. (Santiago de Chile: UMCE, 2022).

https://www.umce.cl/images/raiz/direcciones/dir_aestudiantiles/bienestar/pdf/2017_N_100658_protocolo_garantias_academicas_estudiantes_pregrado.pdf

Valdés, Teresa (2018). Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
<http://www.umce.cl/index.php/noticias-universidad/item/2387-teresa-valdes>

Varela, Helena. *Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales*, (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2020).
<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

2º Se deja constancia que le presente resolución no irroga gastos, por sí misma, sobre el presupuesto de la Universidad.

PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

ELISA ADRIANA ARAYA CORTEZ
RECTORA

Abp/JCV

Distribución:

- Oficina de Género y Sexualidades
- Archivo