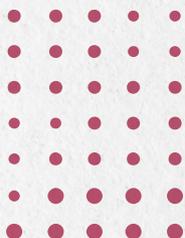
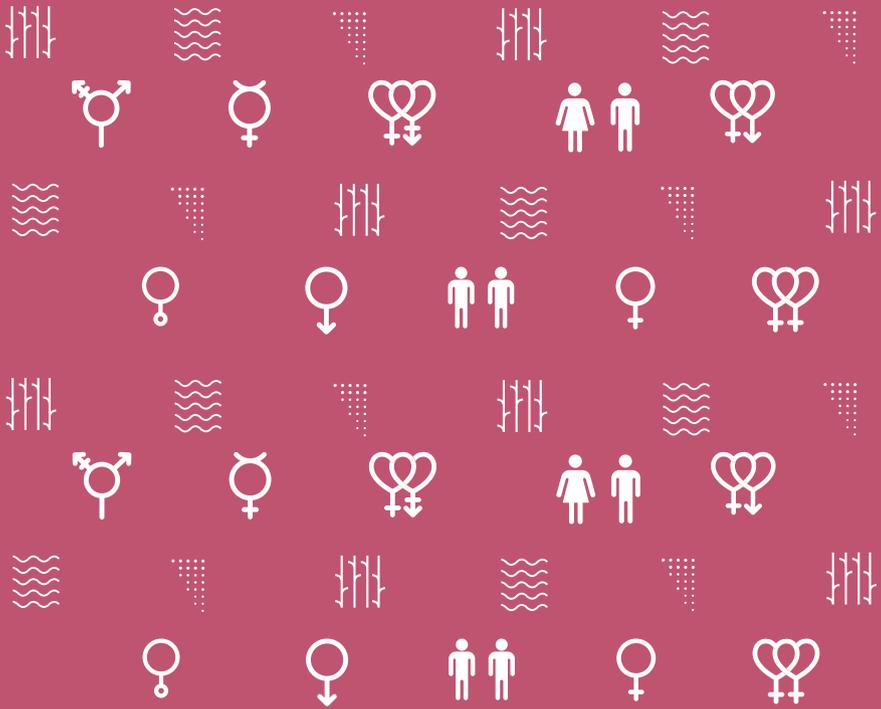




# Política de Igualdad de Género





“

Como universidad pública, estatal y regional es nuestro deber y compromiso social, intencionar y potenciar los espacios que permitan la reflexión y discusión de los temas trascendentales, como lo es el respeto de los derechos humanos de toda persona integrante de nuestra comunidad universitaria y desde ahí aportar a la construcción de una sociedad más igualitaria y más justa. Es por ello que la presente política se presenta como una herramienta fundamental para avanzar en el logro de ese desafío.

”

# Prólogo

## Política de Igualdad de Género

Universidad de Aysén



La Universidad de Aysén, pública, estatal y regional asume en el año 2018 el compromiso establecido por el Consejo de Rectoras y Rectores de las universidades chilenas de contribuir al desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito nacional e internacional como referente de transversalización de género y erradicación de la violencia y desde ese año ha implementado acciones en esa dirección. Dichas acciones, son: constituir una Comisión para la elaboración de la Política de Igualdad y su normativa derivada; aprobar el Protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria; establecer la Unidad de Equidad de Género dependiente de la Rectoría; aprobar el Protocolo sobre aceptación y reconocimiento de nombre social de toda persona trans; aprobar el Reglamento de corresponsabilidad social de la Universidad de Aysén; elaborar el Diagnóstico de brechas de género de la Universidad de Aysén y aprobar el Protocolo de actuación ante denuncias de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria. Estas acciones si bien han sido lideradas por la Unidad de Equidad de Género, se han realizado con la activa participación de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.

Este compromiso asumido por la universidad de Aysén, está fundado no solamente en un acuerdo sino también en principios fundamentales que se reflejan en nuestros valores institucionales, como la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento, tal como lo señala la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales. Asimismo, es un compromiso que nos ha permitido dar cumplimiento a la reciente Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

La Universidad de Aysén por intermedio de la Unidad de Equidad de Género y de la Comisión de Equidad de Género elaboró una Propuesta de Política de Igualdad y diseñó un proceso participativo triestamental que se ejecutó durante los meses de septiembre y octubre del año 2022 y que consistió en la conformación de una mesa de trabajo triestamental, un formulario de observaciones a la propuesta abierto a la comunidad universitaria y buzones para recibir ideas dispuestos en cada campus. Posteriormente, dicha propuesta fue revisada y aprobada por el Senado Universitario.

La presente Política de Igualdad es resultado del trabajo riguroso y comprometido de estudiantes, académicas/os y personal de colaboración quienes aportaron desde sus quehaceres reflexionando, debatiendo, redactando, sugiriendo y observando. A todos/as ellos/as vaya nuestro profundo agradecimiento y la invitación a continuar velando por la implementación de esta Política.

Como universidad pública, estatal y regional es nuestro deber y compromiso social, intencionar y potenciar los espacios que permitan la reflexión y discusión de los temas trascendentales, como lo es el respeto de los derechos humanos de toda persona integrante de nuestra comunidad universitaria y desde ahí aportar a la construcción de una sociedad más igualitaria y más justa. Es por ello que la presente política se presenta como una herramienta fundamental para avanzar en el logro de ese desafío.

**Natacha Pino Acuña**  
Rectora  
Universidad de Aysén



**Política de Igualdad de Género**

Universidad de Aysén

Decretada el año 2022



Política de  
**Igualdad de  
Género**

Universidad de Aysén



# Índice

<b>I Antecedentes</b>	10 - 15	●
<b>II Propósito de la Política</b> Artículo 1	16-17	● ●
<b>III Alcance de la Política</b> Artículo 2	18-19	● ●
<b>IV Principios generales</b> Artículo 3: Principio de Igualdad de Género Artículo 4: Principio de No Discriminación de Género Artículo 5: Principio de enfoque de género en el quehacer institucional Artículo 6: Principio de NO violencia de género/ no violencia activa	20-30	● ● ● ● ● ●
<b>V Responsabilidades</b> Artículo 7	31	● ●
<b>VI Ejes Estratégicos</b> Artículo 8	32-33	● ●



# I Antecedentes

La Universidad de Aysén es una institución de educación superior, estatal y autónoma que contribuye al desarrollo nacional, con especial énfasis en la Patagonia-Aysén, a través de la formación integral de profesionales, la investigación, creación e innovación y la vinculación con el medio. En tanto universidad estatal guía su quehacer por principios fundamentales como la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento (Ley N° 21.094).

Entre los valores institucionales se encuentra la Justicia Social, Inclusión y Equidad lo que implica:

Generar oportunidades, sin discriminación y asegurar equidad en el acceso, permanencia y titulación de personas de pueblos indígenas, con distintos orígenes socioeconómicos, en situación de discapacidad, con distintas identidades de género u orientaciones sexuales, promoviendo su desarrollo. Otorga valor al mérito y promueve el respeto a la dignidad de las personas” (PEDI, p. 22).

La presente Política se funda en dichos valores, los cuales están expresados también en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2019-2023 (PEDI), específicamente en el objetivo estratégico N°14 a través del cual se busca “desarrollar una gestión basada en la autorregulación, la autoevaluación y el mejoramiento continuo, para asegurar la calidad institucional”. Para dar cumplimiento a lo anterior, uno de los objetivos operativos consiste en “promover la equidad de género en la Universidad de Aysén, en la institucionalidad, gestión, formación e investigación”. Cabe señalar también que, desde el año 2018, consciente de la necesidad de avanzar en materia de igualdad de género la Universidad ha realizado las siguientes acciones:

- 
- 1** Crea la Comisión para la Elaboración de la Política de Equidad de Género y sus Reglamentos Derivados, con la participación de los diferentes estamentos de la Universidad (D.U.E. N° 0875/2019 y D.U.E. N°149/2020).
  - 2** Aprueba Protocolo contra la Violencia Sexual y la Discriminación Arbitraria (D.U.E. N°01116).
  - 3** Designa Coordinadora Provisoria para la Conformación y Funcionamiento de la Unidad de Equidad de Género (D.U.E. N°01252/2018).
  - 4** Establece la Unidad de Equidad de Género dependiente de la Rectoría (D.U.E. N°1312/2019)
  - 5** Aprueba protocolo sobre aceptación y reconocimiento de nombre social de toda persona trans (D.U.E. N° 1805/2019).
  - 6** Aprueba el Reglamento de Corresponsabilidad Social de la Universidad de Aysén (D.U.E. N° 108/2020)
  - 7** Elabora el Diagnóstico de Brechas de Género de la Universidad de Aysén (2022).

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de Aysén responde igualmente a los compromisos y acuerdos institucionales en esta materia generados a través de diversas instancias, entre las que se destacan los acuerdos producto de la negociación con las Estudiantes Movilizadas en el año 2021, los acuerdos de la Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH en el año 2018, el CUECH y el Ministerio de Educación en el año 2019.

**A** A fines del año 2021 se estableció una mesa de negociación entre la Rectora Natacha Pino y las Estudiantes Movilizadas. Dentro de los acuerdos adquiridos se encuentra la elaboración de la Política de Igualdad de Género mediante un proceso amplio y participativo de la comunidad universitaria. Se acuerda, además, que dicha política incorpore distintos ámbitos de actuación y que tenga como objetivo el instalar un proceso de transformación institucional que permita construir una cultura de igualdad de género en distintas áreas y niveles del quehacer universitario.

**B** La Comisión de Igualdad de Género de las Universidades Regionales, en conjunto con el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), responde al desafío planteado por el movimiento feminista estudiantil del año 2018: “[proponer] la formulación de un conjunto de Políticas de Igualdad de Género como un proceso de reflexión, participación, sensibilización, compromiso, planificación, instalación, ejecución y evaluación de una política integral en materia de género, con el fin de ser un aporte plural, democrático y en definitiva justo. Es decir, dada la naturaleza inevitablemente política del desafío, aquí importa tanto el proceso –construcción participativa del instrumento- como el producto final –documentos que dan cuenta de un diagnóstico, definen objetivos y estrategias, explicitan acciones específicas, y compromete recursos y responsabilidades” (Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH, 2018).



**C** En coherencia con lo anterior, a comienzo de 2019 el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), estableció públicamente los siguientes acuerdos:

- 1** Avanzar hacia una política de igualdad de género común a todas nuestras universidades, dirigida a transversalizar el enfoque de igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario.
- 2** Establecer unidades o direcciones de género en cada Universidad, encargadas de proponer, coordinar y hacer seguimiento a las políticas y acciones antidiscriminatorias.
- 3** Establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.
- 4** Reconocer el nombre social de las personas trans-estudiantes, académicos/as o funcionarios/as- en las gestiones y documentos universitarios.
- 5** Implementar una política de educación no sexista que erradique los estereotipos y sesgos que reproducen las desigualdades de género, tanto en las prácticas como en los contenidos educativos, abordando entre otras cosas, los modelos educativos de las universidades.
- 6** Instalar estándares de formación inicial docente con enfoque de género, y, a su vez, proponer estándares de género como criterios de calidad para los procesos de acreditación institucional y de programas de formación de pregrado y postgrado.
- 7** Implementar una política de corresponsabilidad social en el cuidado que permita enfrentar las barreras asociadas a los roles familiares que limitan el desarrollo de la carrera de las mujeres, e incentivar un rol más relevante de los hombres, y de las instituciones públicas en la importante función del cuidado de las personas.

**D** En marzo de 2019, el Ministerio de Educación, propuso a las Universidades establecer un “Compromiso de Igualdad” consistente en:

**1** La elaboración de políticas de equidad de género en cada Universidad, con el objetivo de establecer compromisos, metas y acciones que resguarden y promuevan la equidad de género.

**2** La adopción de medidas y la implementación de programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional, velar por la erradicación de barreras que desfavorecen el desarrollo de las mujeres en la academia y garantizar la igualdad de oportunidades.

**3** La incorporación de medidas de acción afirmativa con el fin de propiciar el aseguramiento de un porcentaje mínimo de presencia femenina entre sus autoridades. Se trata de un mecanismo que permite impulsar y acelerar la paridad de género en este ámbito.” Finalmente, el 15 de septiembre de 2021, se publicó la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, entregando un marco normativo que exige a las instituciones de educación superior 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” (Art.1).



# II Propósito de la Política

## Artículo 1

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de Aysén tiene el propósito de garantizar la igualdad de género y la no discriminación a todas las personas que conforman la comunidad universitaria mediante la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos de manera transversal en todo el quehacer institucional, y en su rol de vinculación bidireccional con el medio.

**Lo anterior implica que la Universidad de Aysén procurará, en todos sus ámbitos de acción dentro del quehacer Universitario:**

- A** Promover una cultura de igualdad, generando mecanismos de equidad y acciones innovadoras que permitan en el quehacer cotidiano reproducir acciones y conductas que contribuyan a la convivencia bien tratante en igualdad de derechos, sin discriminación y con pleno respeto a las diversidades.
- B** Identificar aquellos obstáculos que, basados en el sistema sexo-género, impiden que todas las personas de la comunidad universitaria disfruten de una igualdad plena de derechos y oportunidades;
- C** Trabajar activamente en la eliminación de dichos obstáculos generando programas, proyectos, normativas internas y mecanismos de acción afirmativa en todos los ámbitos de acción institucional, que contribuyan a disminuir las brechas.



# IV Alcance de la Política

## Artículo 2

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de Aysén reconoce dos ámbitos de aplicación:

**A nivel interno,**

se consideran todas aquellas acciones tendientes a identificar desigualdades basadas en el sistema sexo-género, avanzar en su eliminación y en la aplicación de medidas afirmativas de equidad individuales y/o colectivas; promover y garantizar espacios de estudio, de investigación y de trabajo igualitarios y libres de violencias y discriminación.

**A nivel externo,** se considera el rol de la Universidad en la vinculación bidireccional con el medio, promoviendo la transformación social y la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y sin violencia de género.

En este sentido, las personas destinatarias de la presente Política son, por una parte, quienes integran la comunidad universitaria presente y futura, y, por otra parte, las personas y comunidades locales en las que se inserta la Universidad.

# V Principios generales



## Artículo 3: Principio de Igualdad de Género

Entendemos el principio de igualdad desde su concepción sustantiva, que apunta al goce efectivo de derechos por parte de todas las personas. En ese sentido, asumimos la visión del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que ha señalado que no basta con la declaración de igualdad formal, sino que ésta debe ser igualdad de facto o igualdad sustantiva.

Al respecto afirma que:

**“(...) la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas (...) y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer” (CEDAW, 2004, p. 2).**

Por lo tanto, en el marco de la presente Política, se entenderá que el Principio de Igualdad de género alude al:

Goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de todas las personas; y

Acceso a los bienes y servicios indispensables para la realización de su proyecto de vida, en los cuales la educación y el trabajo son fundamentales.

Estos derechos deben ser garantizados con independencia del género, identidad de género, sexo y/u orientación sexual de las personas; a través del establecimiento de medidas afirmativas que apunten a la transformación de la cultura institucional hacia una cultura de igualdad de género, fomentando y promoviendo prácticas que contribuyan a visibilizar, prevenir, provenir y erradicar las brechas de género. Esta política incorpora la igualdad de género como principio rector en toda la gestión institucional, especialmente en el desarrollo y quehacer académico, en vinculación con el medio e investigación. Asimismo, será transversal a toda la gestión administrativa y de calidad, impactando en procesos y normativas internas.

## Artículo 4: Principio de No Discriminación de Género

La presente política incorpora el Principio de No Discriminación por motivos de Género o Sexo, entendido como la prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el género, la identidad de género, la expresión de género, el sexo biológico y/o la orientación sexual de la persona y cuyo efecto o propósito perjudica o anula el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos en forma igualitaria y las libertades fundamentales en la esfera civil, política, económica, social y cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública.

Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, indica que los Estados Partes se obligan a “respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre” (CEDAW, Recomendación General N° 28, 2010, p.4)



Asimismo, indica que los Estados Partes se deberán asegurar de que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer:

“Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género. La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra”. (CEDAW, Recomendación General N° 28, 2010, p.4)

Por otro lado, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su documento oficial “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América” insta a los Estados a:

“Diseñar e implementar políticas y programas para eliminar la estigmatización, los estereotipos y la discriminación contra las personas LGBTI o aquellas percibidas como tales. En particular, adoptar medidas comprensivas para promover el respeto a los derechos de las personas LGBTI y la aceptación social de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y las personas que se ubican fuera del binario hombre/mujer, o cuyos cuerpos no coinciden con el estándar socialmente aceptado de los cuerpos masculinos y femeninos”. (2015, p. 291)

## Artículo 5: Principio de enfoque de género en el quehacer institucional

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

“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 géneros.” (citado en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>)



Específicamente en el ámbito de la Educación Superior, con el fin de promover condiciones de mayor equidad entre los géneros, la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, en concordancia con Buquet (2011), recomienda sostener y fortalecer de manera simultánea tres vertientes para la transversalización de la perspectiva de género:



#### **Formación:**

Se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, entendida esta última desde la concepción amplia que aborda desde el diseño curricular, pasando por la planificación de las asignaturas, el desarrollo de los contenidos de unidades de aprendizaje, hasta los tipos de ejemplos utilizados, el lenguaje y las fuentes usadas y las formas de interacción con el estudiantado, para configurar una docencia autocrítica, exenta de estereotipos, que incluya la diversidad y el respeto por las personas.



#### **Producción de conocimiento:**

Consiste en la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, no sólo en las líneas de investigación abordadas, sino que fundamentalmente en instalar una mirada crítica que permita revisar “las concepciones desde la cual se han construido los modelos de investigación, la noción de éxito investigativo y el lugar desde donde se ha instaurado la noción de conocimiento que hoy validamos”. El enfoque de género invita a pensar en el cómo y desde dónde investigamos y también en el qué investigamos, incorporando las críticas desde el pensamiento feminista y la teoría de género .



### **Institucionalización:**

Se refiere a la puesta en marcha de un conjunto de acciones y estrategias tendientes a producir un cambio global en la cultura institucional universitaria a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica institucional. Dichas estrategias y acciones incluyen el fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria; la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión estratégica institucional, en la normativa y en la documentación institucional; la realización de diagnósticos e informes de brechas de género; el establecimiento de medidas de conciliación y corresponsabilidad en las labores de cuidado y en la vida personal, familiar y social; y el establecimiento de procedimientos de reclutamiento y selección de personal de colaboración y académico con enfoque de género.

La presente Política incorpora la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional con el fin de promover en todos los ámbitos la equidad, igualdad de oportunidades y la justicia social para todas las personas independiente de su sexo biológico, identidad y expresión de género u orientación sexual.



**Artículo 6:  
Principio de NO violencia de  
género/ no violencia activa**

La presente Política entiende la violencia de género como un fenómeno complejo que tiene múltiples manifestaciones o expresiones entre las que se identifica la violencia estructural, violencia simbólica y violencia directa. La violencia estructural incluye las condiciones socioeconómicas e institucionales, la violencia simbólica los mandatos y estereotipos de género y la violencia directa las acciones que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos. La violencia de género tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones entre los géneros, basado en la dominación masculina y la heteronormatividad. Esto último implica una direccionalidad de la violencia de género, en contextos diversos, principalmente hacia mujeres y/o disidencias sexuales .

En el marco de esta Política, el principio de No Violencia de Género/ no violencia activa, implica dirigir los esfuerzos institucionales a prevenir y erradicar la Violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones; promover modos de relacionamiento no violentos entre los miembros de la comunidad universitaria, en sus familias y en los entornos locales y garantizar espacios libres de violencia de género en las dependencias universitarias y en todo el quehacer institucional, incluyendo los entornos virtuales no presenciales; y atender, investigar, sancionar, proteger y reparar a las personas afectadas directamente por la violencia de género y a las comunidades afectadas indirectamente.

A este respecto, la Recomendación General N° 36 del Comité CEDAW sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, recomienda establecer leyes, políticas y procedimientos adecuados para prohibir y combatir la violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza; y también establecer mecanismos de denuncia confidenciales e independientes, emprendiendo acciones penales cuando proceda, imponiendo sanciones adecuadas a los victimarios y prestando servicios a las víctimas/sobrevivientes (citado en Comisión de Igualdad del CRUCH, 2020).

Por otro lado, la CIDH insta a los establecimientos educacionales a:

**“Adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar efectivamente el matoneo y acoso escolar y la violencia en el contexto educativo, incluyendo cuando está motivada por la orientación sexual, identidad de género, y la diversidad corporal, ya sea cometido por otros estudiantes, profesores, directivos y demás personal de la institución” (2015, p. 301 ).**

Asimismo, la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, en su artículo 1° establece que: **“Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo en particular, las relaciones igualitarias de género”.**

# Responsabilidades

## Artículo 7

La Unidad de Equidad de Género será responsable de velar y coordinar con las Direcciones y Departamentos la correcta implementación de esta Política en sus distintos ámbitos de aplicación: interno (docencia, gestión e investigación) y externo (vinculación con el medio).

Asimismo, será la responsable de elaborar y presentar informes de avance y cumplimiento de su implementación ante los órganos superiores de la Universidad, así como de realizar anualmente una cuenta pública ante la comunidad universitaria.

La Dirección de Planificación será la responsable de apoyar el monitoreo y la implementación de esta Política a nivel institucional.



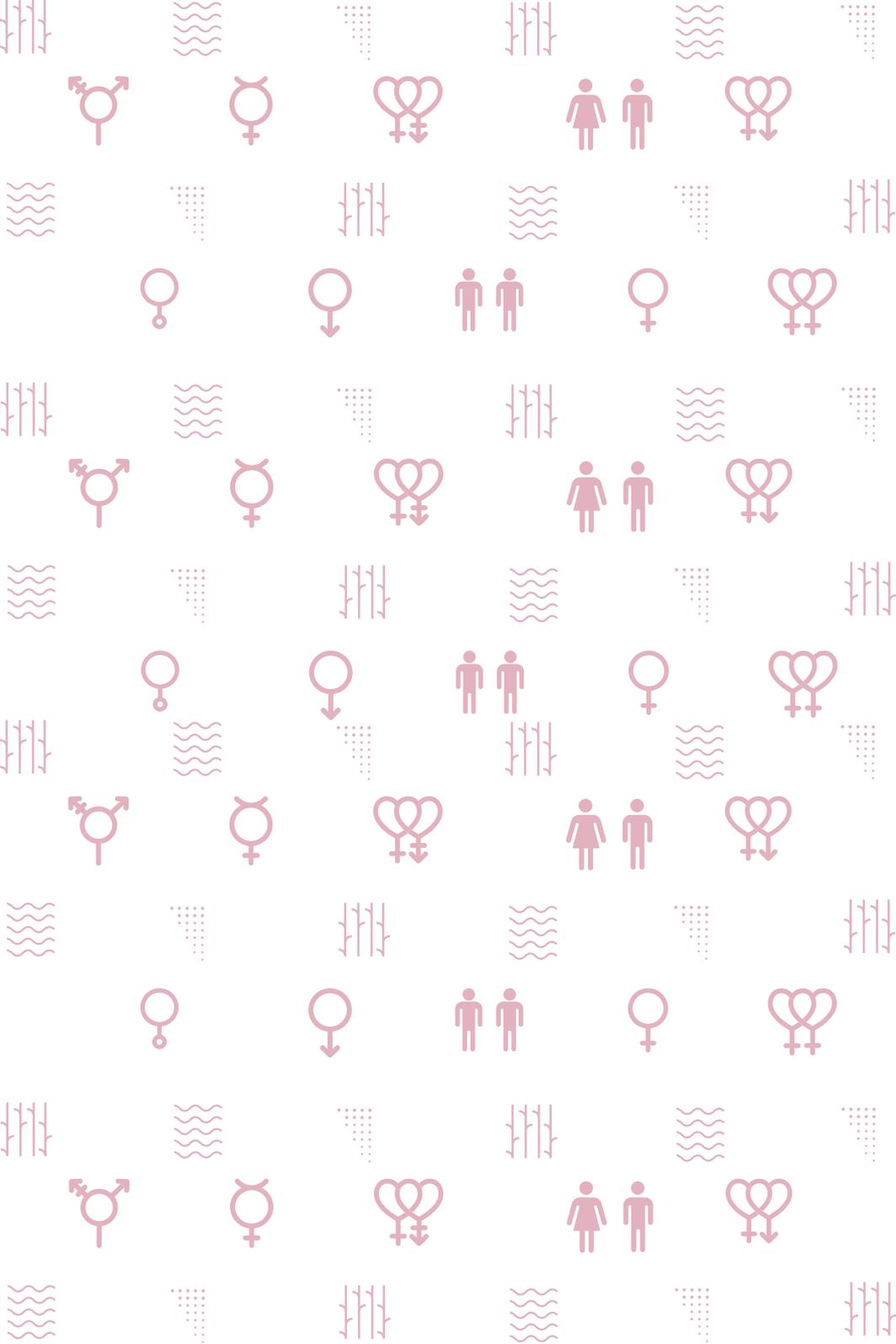
# Ejes estratégicos

## Artículo 8

Los ejes estratégicos se refieren a la forma de operacionalizar la implementación de la Política de Igualdad de Género en los ámbitos de acción propios y específicos de la Universidad de Aysén. Estos ejes estratégicos son las orientaciones para lograr la incorporación de los principios y propósitos de la política en todo el quehacer institucional y se construyeron sobre la base de los hallazgos del Diagnóstico de Brechas de Género realizado el año 2022:

- 1** **Institucionalización del enfoque de género:** Contribuir a una efectiva transversalización del enfoque de género en la universidad, plasmada en la normativa, planificación, desarrollo académico y gestión universitaria.
- 2** **Formación con enfoque de género:** Instalar la perspectiva de género en los procesos formativos (i.e. modelo educativo, áreas, acceso, competencias, currículum, y evaluación docente).
- 3** **Producción de conocimiento:** Incorporar la perspectiva de género en la investigación y garantizar los mecanismos que promuevan y visibilicen la participación de las mujeres y disidencias sexo-genéricas en la actividad científica.

- 4** **Comunicación y vinculación con el medio:** Promover el uso de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones oficiales, permitiendo la visibilización de la diversidad de género presente en la comunidad universitaria y visibilizar el aporte de las mujeres y disidencias sexo- genéricas a través de la difusión/promoción de la igualdad en espacios paritarios.
- 5** **Participación y representación:** Garantizar los mecanismos que promuevan una equilibrada participación de hombres, mujeres y disidencias sexo-genéricas en los niveles estratégicos y tácticos de la estructura organizacional, en la jerarquía académica y en los órganos de gobierno universitario.
- 6** **Violencia de género, acoso sexual y discriminación:** Garantizar espacios académicos y laborales libres de violencia de género, acoso sexual y discriminación e implementar y hacer seguimiento a los Modelos que abordan la prevención, atención, investigación, sanción y reparación de víctimas de violencia, en concordancia con la Ley N° 21.369.
- 7** **Espacios laborales y estudiantiles bien tratantes:** Promover relaciones laborales y académicas bien tratantes. En el ámbito laboral, promover el buen trato, considerando las condiciones para el desempeño laboral y la promoción con perspectiva de género. En el ámbito académico, promover el buen trato entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, tanto entre pares como entre distintos estamentos. Asimismo, implementar condiciones y mecanismos que faciliten la corresponsabilidad social y conciliación laboral/estudiantil con las tareas de cuidado para todas las personas de la comunidad universitaria.





Política de  
**Igualdad de  
Género**

Universidad de Aysén