



DIRGEGEN

DIRECCIÓN GENERAL
DE GÉNEROS Y
EQUIDAD



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**POLÍTICA DE
IGUALDAD
DE GÉNEROS**
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**POLÍTICA DE
IGUALDAD
DE GÉNEROS**
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

ÍNDICE

Presentación	4
Antecedentes	6
Misión y Visión	14
Dirección General de Géneros y Equidad	16
Objetivos y Principios	18
Ejes de Acción	22
Monitoreo y Evaluación	26
Referencias	28

PRESENTACIÓN

El presente documento constituye la Política de Igualdad de Géneros de la Universidad del Bío-Bío, que ha sido co-construida participativamente con la comunidad universitaria expresada en sus tres estamentos, y guiada por la Dirección General de Géneros y Equidad. La creación de la Política se enmarca en el Plan de Fortalecimiento de Universidades Estatales, dependiente del Ministerio de Educación y la Subsecretaría de Educación Superior.

La iniciativa se titula **“Fortalecimiento de la Universidad del Bío-Bío a través de la implementación de un sistema integrado estratégico para la gestión institucional y el desarrollo sostenible de la investigación e innovación que responda a los requerimientos territoriales, resguardando los principios de igualdad y equidad de género”**. De la cual se desprende el objetivo general, el cual busca desarrollar un proyecto de fortalecimiento Institucional, que articule los procesos académicos y administrativos con la comunidad, para aumentar la productividad científica-tecnológica, resguardando los principios de igualdad y equidad de género, con pertinencia territorial. Esto a través de la implementación del modelo de gestión estratégico y su articulación con las unidades directivas, académicas y administrativas. Esta iniciativa comienza a ser ejecutada durante el año 2022, con un plan de trabajo específico que contempla etapas de trabajo, hitos y acciones coordinadas con la Comunidad Universitaria¹.

¹ Para motivo del presente documento se entenderá por Comunidad Universitaria a las personas que componen la Universidad de Bío Bío y son parte del estamento estudiantil, administrativo y/o académico, sin distinción contractual. No serán consideradas las personas pertenecientes a empresas subcontratadas.

ANTECEDENTES

MARCO GENERAL

A nivel legislativo, Chile y sus instituciones son normadas por instrumentos legales, nacionales e internacionales, en materia de género y derechos humanos, la Universidad del Bío-Bío como tal debe cumplir las obligaciones emanadas de dichas normativas.

Normativa Internacional

1. Instrumentos sobre Derechos Humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos	Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) - Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) - Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976.
Convención Americana de Derechos Humanos	Convención Americana de Derechos Humanos (1969) - También conocida como “Pacto de San José”, adoptada el 22 de noviembre de 1969 en San José, Costa Rica.

2. Instrumentos sobre Derechos Humanos de las mujeres

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (1979) - Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «de Belém do Pará»	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “de Belém do Pará” (1994) - Adoptada el 9 de junio de 1994 y entró en vigor el 5 de marzo de 1995.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) - Aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

3. Instrumentos sobre igualdad de género en educación

<p>Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza</p>	<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (1979) - Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.</p>
<p>Declaración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, número 4 mediante la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género</p>	<p>Declaración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Adoptada en 2015 como parte de la Agenda 2030. En específico, el objetivo número 4 busca “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. La Estrategia de Montevideo es un mecanismo específico para América Latina y el Caribe para la implementación de la Agenda Regional de Género post-2016.</p>

Normativa Nacional

<p>Constitución Política de la República, en su artículo 19 número 2 y artículo 10.</p>	<p>Artículo 19 n°2: Garantiza la igualdad ante la ley, y prohíbe cualquier discriminación que carezca de fundamento razonable.</p> <p>Artículo 10: Se refiere a los ciudadanos y su derecho a sufragio</p>
<p>Ley General de Educación</p>	<p>Ley General de Educación (LGE) Ley N° 20.370, promulgada en 2009: Establece normativas que buscan garantizar el acceso, la calidad, la inclusión y la participación en la educación.</p>
<p>Ley de Educación Superior</p>	<p>Ley N° 21.091 promulgada en 2018: Busca garantizar la calidad de la educación superior y la igualdad de oportunidades en el acceso a ella.</p>
<p>Ley que Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior</p>	<p>Ley N° 20.129 promulgada en 2006 que crea la Comisión Nacional de Acreditación que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior: Se enfoca en garantizar la calidad de la educación superior a través de acreditaciones y otros mecanismos.</p>
<p>Ley que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior</p>	<p>Ley 21.369 promulgada en 2021 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior: Como su nombre indica, esta ley busca prevenir y sancionar estos actos en instituciones de educación superior.</p>
<p>Ley que Establece medidas contra la discriminación</p>	<p>Ley N° 20.609, promulgada en 2012 “Ley Zamudio” que Establece medidas contra la discriminación: Conocida como Ley Zamudio, esta normativa promueve y protege el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación arbitraria.</p>

Políticas públicas nacionales

<p>Política de Igualdad de Género y No Discriminación formulada en 2018</p>	<p>Política de Igualdad de Género y No Discriminación (2018): Busca fomentar la igualdad de género y la no discriminación en diversos ámbitos de la sociedad chilena.</p>
<p>Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018</p>	<p>Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres (2014-2018): Es una hoja de ruta que establece medidas concretas para enfrentar la violencia de género.</p>
<p>Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030</p>	<p>Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018-2030): Establece objetivos y acciones a seguir para garantizar la igualdad de género en Chile en diversos ámbitos, desde la educación hasta el trabajo y la participación política.</p>

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La necesidad de contar con una política de género al interior de la Universidad responde a un contexto nacional e internacional que toma fuerza durante el año 2018 con el auge en el movimiento feminista, proceso que tiene sus raíces en los establecimientos de educación superior, donde las demandas se focalizaron en dar cuenta del sexismo en los espacios universitarios, expresados en casos de acoso sexual, discriminación, violencia e investigaciones sin resultados concretos. Cuestionamiento que impulsa al Estado y las instituciones de educación superior a generar compromisos para la erradicación de la violencia de género.

En algunos casos las medidas institucionales se orientaron a entregar respuestas concretas a situaciones de acoso y violencia sexual, implementando comisiones para la

construcción de protocolos y/o reglamentos. Paralelo a esto, otras universidades optaron por la creación de una institucionalidad especializada en temas de género, que abordara de forma integral las problemáticas.

En este marco se impulsa desde la Universidad del Bío-Bío la creación de lo que hoy se constituye como la Dirección General de Géneros y Equidad, de la cual emanan diferentes acciones para cumplir con el propósito de la transversalización de género en la institución.

DIAGNÓSTICOS DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Para cumplir los objetivos propuestos por la Dirección, es pertinente conocer el estado de la Universidad en materia de género, motivo por el cual desde el año 2019 se han realizado 4 diagnósticos institucionales en materia de género. El primero en el año 2019,

enfocado en recabar datos en la institución para identificar y medir brechas de género; el segundo en el año 2020, con el objetivo de medir la percepción de acoso, violencia y discriminación por razones de sexo/género en la institución; el tercero en el año 2023 que buscaba conocer el estado de la institución en materia de relaciones de género y uso del tiempo; y por último, el cuarto enfocado en actualizar cifras de brechas de género.

Los resultados de los procesos de diagnóstico dan cuenta de la existencia de brechas de género haciendo mención a la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Se sirve de la estadística desagregada por sexo que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, y permite documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres, y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación (Alianza del Pacífico S/F).

Mientras que ONU Mujeres al momento de discutir sobre la necesidad de crear indicadores, agrega:

Una brecha de género se define como la distancia existente entre el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres. Esas brechas están directamente relacionadas con las diferentes posiciones que

hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder. (PNUD y Ormet, 2014)

En este sentido la identificación de brechas de género como construcción analítica y empírica nos permite diagnosticar la situación de las mujeres en distintos ámbitos. De este modo se pueden delinear estrategias, acciones concretas y afirmativas, atención, protección y restitución de derechos, entre otras acciones. A continuación, se presentan las brechas identificadas en los diagnósticos universitarios:

Brecha en Contrataciones

Expresada en la composición del estamento, con una distribución menor de mujeres en puestos laborales, relacionado con menos asignación de horas y contratos precarizados.

En el caso de la realidad universitaria esta brecha se identifica en el Estamento Académico. Según reparticiones, la Facultad de Ingeniería presenta un 12,4% de participación de mujeres y un 87,6% de hombres en el personal académico, siendo la facultad más masculinizada según esta variable. Distinto es el caso de la Facultad de Educación y Humanidades, única repartición académica que según sus proporciones se puede considerar una Facultad mixta. Caso excepcional, es el de la Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos, la cual según su composición puede ser considerada feminizada.

Al complementar la distribución de la participación de mujeres en cada facultad, con el Índice de Contribución al Sexismo (ICS)² de cada una de ellas, se observa que las facultades con mayores índices de contribución al sexismo son la Facultad de Ingeniería (1,95) y la Facultad de Ciencias (1,73) mientras que la facultad con menor índice de contribución al sexismo es la Facultad de Educación y Humanidades (0,40).

Brecha en Formación Profesional y Oportunidad Laboral Académica

Expresada en la desigualdad entre la cantidad de estudiantes formándose profesionalmente y las oportunidades laborales académicas según áreas de conocimiento en la propia institución. Por ejemplo, se identifica el número de académicas de una Facultad y se compara con el número de mujeres que estudian en la misma Facultad.

Esta brecha se identifica en el estamento académico y da cuenta de la participación de mujeres por área de conocimiento. Un ejemplo de esto, es el caso del área de Ciencias Sociales, donde la población estudiantil de mujeres representa un 71%, mientras que las académicas de dicha área de conocimiento representa un 32%.

Brecha Techo de Cristal

Expresada en el acceso a cargos laborales de mayor rango jerárquico, funciones de

alta responsabilidad, ascensos y titularidad. Esta brecha se relaciona con la división sexual del trabajo, en específico con la carga socialmente asignada a las mujeres de las tareas de cuidado, lo que involucra proporcionalmente menos tiempo para dedicar a la investigación, docencia, etc.

En la institución, el nombramiento académico se relaciona con la jerarquización académica regular, donde se encuentran las categorías de: Profesor/a Titular (la más alta jerarquía), Profesor Asociado/a y Profesor/a Asistente, dentro de ésta última, están las categorías de Asistente A y B. Alcanzar las más altas jerarquías, depende de evaluaciones que dan cuenta del reconocimiento de aspectos como grado académico, experiencia académica, productividad en docencia, investigación, extensión, prestación de servicios, reconocimiento nacional e internacional, y capacidad de trabajar con otras disciplinas y liderar equipos (**Universidad del Bío-Bío, 2005**).

De acuerdo con datos recientes de la Dirección General de Análisis Institucional (2023), se ha examinado la distribución de las jerarquías académicas en la Universidad del Bío-Bío para el año 2022, segmentada por sexo. Se dispone de una muestra que incluye a 253 académicos y 114 académicas, presentando a continuación la proporción de hombres y mujeres según las distintas jerarquías.

²Este índice expresa el grado en que cada Facultad (e) de la Universidad del Bío-Bío (ies), contribuye a reproducir el sexismo en la institución. Si el índice es superior a 1, significa que contribuye al sexismo (Buquet, Cooper, & Rodríguez, Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, 2010).

	No Jerar- quizado/a	Asistente B	Asistente A	Asociado/a	Titular
Hombre	2,1%	15.57%	38.62%	34.89%	8.72%
Mujer	0,6%	15.33%	59.33%	20%	4,66%

Elaboración DGAI (2023)

La situación de la Universidad del Bío-Bío, comprueba la dependencia entre jerarquía y sexo, es decir, ser hombre o mujer influye en la jerarquía académica, constatándose la existencia de la brecha de techo de cristal.

Brecha Salarial

Expresada en la diferencia de salario entre hombres y mujeres con igual grado académico, tipo de contrato, cargo laboral y tipo de jornada. En la institución esta brecha se identifica en los estamentos académico y administrativo.

En el caso de la Universidad del Bío-Bío, según datos recientes proporcionados por la Dirección General de Análisis Institucional (2023) donde se analiza la relación entre renta y sexo, se observa que existen diferencias entre el valor hora de mujeres y hombres. Demostrándose que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable valor hora y sexo en la institución.

Brecha de Participación

Expresada en el acceso desigual a espacios de poder, toma de decisiones y representación. Por ejemplo, el número de representantes en Consejos de Facultad o Consejo

Académico. En la institución, esta brecha se identifica en el estamento académico, administrativo y estudiantil.

Ejemplo de esto es la segregación en cargos de dirección, indicador que expresa la proporción de hombres y mujeres en puestos directivos del gobierno universitario. En la Universidad del Bío-Bío, para este análisis se utilizan las cifras de participación en cargos directivos según sexo entre los años 2016 a 2020, identificándose un aumento en la participación de mujeres de una 35% el 2016 a un 39% en 2020, sin embargo son cifras bajo la paridad.

Brecha en Acceso a la Educación

Expresada en el número de personas matriculadas por carrera. Se identifican aspectos como la feminización y masculinización de algunas áreas de conocimiento. A diferencia del contexto internacional y nacional donde existe mayor equilibrio entre el número de hombres y mujeres que acceden a la educación, en la Universidad del Bío-Bío se identifican desigualdades en algunas áreas de conocimiento.

Mientras que a nivel nacional la matrícula de pregrado en el año 2019 tenía una

proporción de 52,97% mujeres y 47.03% hombres (SIES,2019), para el mismo año la Universidad del Bío-Bío contaba con una proporción de 42,7% mujeres matriculadas, mientras que 57,3% hombres, invirtiéndose la proporción. Es relevante mencionar que este fenómeno es significativo en el campus Concepción, puesto que concentra mayor número de carreras históricamente masculinizadas.



MISIÓN Y VISIÓN


VISIÓN

Ser una Universidad comprometida con su carácter estatal y bi-regional, innovadora, inclusiva y compleja, con proyección nacional e internacional, que contribuye al progreso sostenible de su territorio y sus habitantes, de excelencia en la formación de personas y con sentido de equidad social y de género.

MISIÓN

La Universidad del Bío-Bío, a partir de su naturaleza estatal y pública, tiene por misión:

- Crear y transmitir el conocimiento mediante la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y la interacción con el entorno social en las diversas áreas del conocimiento y la cultura, basada en la responsabilidad social y en los principios de excelencia, pluralismo, transparencia y equidad de género.
- Contribuir a la formación de ciudadanos con espíritu crítico, reflexivo y tolerante, así como a la movilidad e integración social y al desarrollo sostenible, promoviendo la identidad cultural y la interculturalidad de las regiones del Biobío y Ñuble, y vinculada con los requerimientos y desafíos de su territorio y del país.



**DIRECCIÓN
GENERAL DE
GÉNEROS Y
EQUIDAD**

La Dirección General de Géneros y Equidad de la Universidad del Bío-Bío ha sido construida de manera participativa y triestamental como una respuesta a las necesidades sociales y cambios culturales.

VISIÓN

Ser una Dirección General reconocida por la comunidad universitaria que asegura la equidad, erradica la violencia y discriminación por razones de sexo o género, colabora en la formación de personas conscientes acerca de los problemas de género en la sociedad, posicionando a la Universidad del Bío-Bío como referente local y nacional en la materia.

MISIÓN

La Dirección General de Géneros y Equidad tiene por misión promover un trato igualitario de género y sexo en la Universidad del Bío-Bío, por medio de políticas transversales al quehacer universitario. Aborda de manera oportuna y efectiva las situaciones de denuncia de acoso, discriminación y violencia de género en el contexto universitario.

OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

La Política Igualdad de Géneros de la Universidad, es una declaración y compromiso de la institución para con la comunidad universitaria. Representa el ímpetu de esta casa de estudios por construir una Universidad respetuosa de los derechos de las personas, que busca promover la igualdad y equidad de géneros, reconociendo la diversidad y pluralidad dentro de la comunidad universitaria.

OBJETIVO GENERAL

Lograr la igualdad sustantiva en la Universidad del Bío-Bío.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- Establecer una cultura universitaria basada en el trato igualitario y respetuoso hacia todas las personas.
- Garantizar acciones con enfoque de equidad de género que aborden las necesidades de la comunidad universitaria.

PRINCIPIOS

A continuación, se presentan los principios que guían la Política de Igualdad de Géneros de la Universidad del Bío-Bío, por los cual se entiende un conjunto de valores e ideales que constituyen la base de una Política y orientan su aplicación e interpretación.

1. Igualdad de géneros

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades independiente de si las personas nacieron con determinado sexo. La igualdad de géneros implica que los intereses, necesidades y prioridades de las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad en los grupos humanos. En este

sentido, la igualdad de géneros no es un asunto únicamente de mujeres, sino que involucra a todas las personas, como sujetos de derechos.

2. Equidad de géneros

Se refiere a la imparcialidad en el trato que reciben las personas de acuerdo a sus necesidades, ya sea, con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En este sentido, las estrategias de las instituciones que tienen la equidad como un principio, deben propiciar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas según géneros.

3. Transversalización de la perspectiva de género

Desde PNUD (2006) transversalizar la perspectiva de género involucra el reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación de una institución desde una perspectiva de género, en otras palabras, responde a la necesidad de institucionalizar la mirada de género en las políticas públicas y los procesos institucionales. En este sentido, involucra el compromiso de las instituciones para con la debida diligencia de la implementación de la perspectiva de género en su quehacer.

4. Interseccionalidad

La Interseccionalidad como principio busca dar cuenta de la valoración y respeto

hacia las diferentes y diversas realidades sociales, políticas, económicas, identitarias, físicas y culturales de las personas que integran la comunidad universitaria. En este sentido, se promueve avanzar hacia un análisis de la realidad de la comunidad desde un enfoque interseccional, que ponga en valor la existencia de diferentes estructuras sociales que influyen en la trayectoria, experiencias de vida y subjetividades de las personas.

5. Promoción y aseguramiento de espacios libres de violencia, discriminación y acoso por razones de sexo-género

Este como principio, busca erradicar prácticas de distinción, exclusión o restricción hacia las personas de la comunidad universitaria, abordando desde diferentes estrategias de sensibilización, educación, reparación, investigación y sanción, resguardando la calidad de sujetos de derechos de las personas, promoviendo y asegurando espacios libres de violencia, discriminación y acoso por razones de sexo-género.

6. Reconocimiento y respeto a la diversidad de las personas de la comunidad universitaria

Como principio busca reconocer y respetar los derechos que tenemos las personas por el solo hecho de existir como seres humanos, sin distinciones en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual, reconociendo, respetando y valorando la diversidad de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

7. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica y laboral

Este principio busca poner en evidencia la existencia de responsabilidades y actividades personales, familiares, domésticas coexistentes con las actividades que se realizan al interior de la Universidad, ya sean integrantes del estamento estudiantil, académico y/o administrativo, sin distinción contractual. En este sentido, al evidenciarse como un principio da cuenta de que es una realidad con la cual se debe trabajar para promover un quehacer universitario libre de brechas de género. A su vez, expresa la necesidad de desarrollar una política sin estereotipos de género, que promueva una organización del trabajo que apoye la conciliación de la vida personal familiar con las tareas universitarias.

8. Participación

Principio que tiene su sustento en el reconocimiento de la participación como un pilar para la construcción de comunidad universitaria, sin discriminación de estamento, relación contractual, género, entre otras. Esta busca asegurar que los procesos sean guiados por el diálogo de las y los integrantes de la comunidad, promoviendo la triestamentalidad y representación de las organizaciones internas de la universidad. En este sentido una participación amplia asegura mayores grados de legitimidad de las acciones que buscan concretar la política en bienestar de la comunidad universitaria.

9. Rol público de la Universidad del Bío-Bío

Principio que busca reconocer el rol y vocación pública de la Universidad, como institución que busca contribuir en la construcción de una sociedad más igualitaria y democrática, en la formación de personas con sentido de equidad social y de género. Al mismo tiempo, en su rol de institución pública promueve la debida transparencia de los procesos y el acceso a la información útil, oportuna y relevante.



EJES DE ACCIÓN

Los ejes de acción de la política son las dimensiones estratégicas consideradas a desarrollar, implementar y posteriormente evaluar por la política en el quehacer universitario. Estos ejes se constituyen como pilares estratégicos prioritarios para el logro del objetivo que promueve la política que busca ir permeando progresivamente toda actividad universitaria en los principios anteriormente expuestos. A continuación, se presentan los ejes de acción de la Política de Igualdad de Géneros.

FORMACIÓN Y DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNEROS

Este eje de acción involucra integrar y explicitar la perspectiva de géneros en el modelo educativo. Se busca integrar transversalmente la perspectiva de géneros en el Proyecto Educativo Institucional, considerando todos sus niveles: pregrado, postgrado, educación continua y programas vespertinos; y al conjunto de quienes componen la comunidad universitaria. En este sentido, se compromete a implementar acciones progresivas de formación y capacitación dirigidas a los tres estamentos de la Universidad, acordes a los principios de esta política, con el fin de erradicar la reproducción de los estereotipos y brechas de géneros

y promover prácticas sociales e interacciones cotidianas basadas en la igualdad y respeto por las demás personas.

Asimismo, la comunidad académica se compromete a avanzar en la formación de buenas prácticas pedagógicas con enfoque de géneros, en la revisión de los planes de estudios incorporando la perspectiva de géneros, generando los ajustes curriculares pertinentes, a su vez a implementar nuevas metodologías de enseñanza acorde a los principios que guían la política. Por último, se promueve la intervención con perspectiva de géneros en los perfiles de egreso y competencias del currículo de egreso del estudiantado. Esto con el fin de incorporar una mirada estratégica en la erradicación del sexismo en la educación de una manera integral.

INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Erradicar las barreras de géneros que afecten la producción de conocimiento científico y/o la trayectoria investigativa, institucionalizando políticas de investigación, innovación y desarrollo sin sesgos de géneros. Promover la producción de conocimiento realizada por mujeres y disidencias sexo-généricas que forman parte de la comunidad universitaria, a su vez, promover el desarrollo de investigación focalizada en temáticas de géneros, así como la formación en investigación con perspectiva de géneros.

Por último, promover acciones para el desarrollo de investigadoras de alta categoría, generando estrategias de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y académica que permita la presencia de investigadoras con alta productividad desarrollando acciones en favor de la difusión de nuevo conocimiento y formación de trayectorias investigativas.

EXTENSIÓN, COMUNICACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Incorporar la perspectiva de géneros en el quehacer de extensión académica, comunicaciones institucionales y vinculación con el medio. Esto considera establecer vínculos y relaciones institucionales bajo la perspectiva de géneros, respetando la diversidad sexo-générica de las personas y adoptando prácticas cotidianas en post de la erradicación de la violencia por razones de sexo y género.

La institución se compromete en trabajar en estrategias de comunicación sin sesgos

de géneros, que den cuenta de la diversidad que compone la comunidad universitaria y de los principios que guían esta política, a su vez, debe considerar un uso adecuado del lenguaje no sexista. Se debe cautelar que dichas estrategias sean adoptadas por las distintas reparticiones de la universidad.

Para su cumplimiento se deberán revisar y/o fortalecer los marcos regulatorios en esta materia, los manuales de estilo, velar por la participación equilibrada de hombres, mujeres y disidencias en la producción comunicacional de la Universidad, bajo la premisa de que el dispositivo comunicacional de la universidad será el amplificador hacia el exterior de las acciones ejecutadas por la institución en pos de una sociedad más justa.

CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNEROS

Desde la Universidad existe el compromiso por generar condiciones que propicien una cultura del buen trato en torno a las diversidades de sexo-género, con el fin de aportar a una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria. Desde allí el compromiso por garantizar un ambiente seguro, sin violencia y sin discriminación de géneros que resguarde la dignidad e integridad de todas las personas. Para dar cumplimiento a todo lo anterior, la institución cuenta con la Política integral contra el acoso, violencia y discriminación por razones de sexo y género.

INSTITUCIONALIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNEROS

Para el cumplimiento de los ejes anteriores es fundamental contar con una institución

que de soporte y garantice medidas efectivas y permanentes para avanzar en la igualdad y equidad de géneros en la universidad. Esta institucionalización se traduce tanto en la generación de planes de acción, un marco jurídico acorde a sus requerimientos, desarrollo de infraestructura para dar cumplimiento a las necesidades de la comunidad universitaria en materia de géneros, como en el fortalecimiento en los distintos niveles de la Universidad que den soporte al cumplimiento del objetivo de la política.

Otra de las dimensiones estratégicas que deben ser abordadas desde la institucionalidad de género en la universidad, es la de implementación de medidas que aseguren la corresponsabilidad social familiar y favorezcan la conciliación del desempeño laboral y estudiantil de la comunidad universitaria sin sesgos de géneros. Desde un enfoque social de los cuidados.

Por último, se considera dentro de este eje, promover estrategias para avanzar en la erradicación de brechas de géneros en contrataciones, salarios, jerarquías, nombramiento y permanencia del personal administrativo y académico de la universidad.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

El rol de los procesos de seguimiento y evaluación en la implementación de las políticas es fundamental, puesto que permite visualizar el estado del funcionamiento de las acciones que se describen en dichas políticas. El seguimiento y la evaluación construyen un monitoreo constante, que permite medir si la política logró abarcar sus objetivos, y, por otra parte, considera el comportamiento de quienes protagonizan la política.

Se implementará el monitoreo y la evaluación de las acciones y resultados de la Política de Igualdad de Géneros, considerando lo siguiente:

- Monitoreo anual de la Política y sus planes de acción, focalizado en evaluar, a través de una matriz de indicadores, el cumplimiento de objetivos y fechas comprometidas con relación a recursos, actividades y productos.
- Evaluación de resultados intermedios e impactos de la Política en la comunidad universitaria. Esta acción se realizará mediante

metodologías mixtas, con la participación triestamental. De este modo, se observará en qué medida se está alcanzando el objetivo general de la Política. Los instrumentos e indicadores para este nivel de evaluación serán elaborados sobre la base del Diagnóstico de Género realizado el 2020 y la encuesta elaborada el 2023 “Experiencias de género y tiempo: encuesta sobre uso del tiempo y relaciones de género en contexto universitario”.

- A su vez, se proyecta la aplicación de encuesta E-GyT al finalizar los dos años de la puesta en marcha de la Política, que proporcionará datos que nutrirán la necesaria revisión y ajustes a la Política posterior a dos años de su implementación. Los resultados obtenidos en cada ámbito de evaluación serán presentados a los distintos estamentos de la Universidad en instancias participativas, cuya finalidad será valorar el nivel de avance alcanzado y, en caso de requerirse, proponer ajustes a la Política y las acciones que ésta contempla.

REFERENCIAS

- Alianza del pacífico S/F. Glosario sobre género. Grupo de trabajo. Recuperado de: <https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/GLOSARIO-GENERO-GTG-AP-FINAL.pdf>
- Buquet, A., Cooper, J., & Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. México: UNAM.
- DIRGEGEN (s/f) Glosario de Género. Universidad del Bío Bio. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/10wdpb6P_ALNjbOWFVtXD6q7RHG6ojjTL/view
- DIRGEGEN (s/f) Glosario de Géneros. Universidad del Bío.Bio Recuperado de:https://drive.google.com/file/d/17b4pmHU6_qkSi5gW1r-mPk9o4Tv1y0gN/view
- González-Vélez, A. C. (2017). Brechas de género y desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <http://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/brechas-de-genero-ods>.
- Lozano, I., Iglesias, M., & Martínez, M. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. *La manzana de la discordia*, 41-54.
- ONU Mujeres, S/F (4). Redistribuir el trabajo no remunerado. Recuperado de:<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
- PNUD (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Área de estudios de Género, FLACSO-Chile. Recuperado en: <https://www.estudiospnud.cl/publicaciones/guia-para-la-transversalizacion-de-genero/>
- PNUD y Red Ormet (2014). Brechas de género en el mercado laboral. Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir.
- SIES. (2019). Informe matrícula 2019 en educación superior en Chile. Santiago: Servicio de Información de educación superior, Gobierno de Chile.
- UNESCO. Igualdad de género. Manual Metodológico. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Universidad del Bío-Bío. (2005). Estatuto Académico de la Universidad del Bío-Bío. Decreto N°0140. Concepción, Chile: Universidad del Bío-Bío.
- Universidad del Bío-Bío (2020). Primer Diagnóstico Institucional de Género. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1d2qDi0AOqdKr8qTwTJFXoCmPcGSCaTYT/view>
- Universidad del Bío-Bío (2022) Diagnóstico cualitativo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género para la construcción de la Política integral de Género en la Universidad del Bío-Bío.

DOCUMENTO DISEÑADO POR



DGCE

DIRECCIÓN GENERAL
DE COMUNICACIÓN
ESTRATÉGICA

