

SECRETARIA GENERAL
DECRETACION
EHW/PDG/CMI/fhb

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
**Aprueba Plan de Colaboración entre la Dirección de
Equidad de Género y la Dirección de Recursos
Humanos de la Universidad de La Frontera.**

TEMUCO, 18/04/2022

RESOLUCIÓN EXENTA 0952

VISTOS

Los DFL N°s 17 y 156 de 1981, D.S N°242 de 2018, todos del Ministerio de Educación, D.U. N°314 de 2010.

CONSIDERANDO

1. Que, las Rectoras y Rectores del Consorcio de Universidades del Estado de Chile en sesión plenaria de fecha 27 de marzo de 2019, acordaron suscribir el documento "Equidad de Género para Instituciones de Educación Superior" del Ministerio de Educación.

2. Que, el artículo 5 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, indica a la equidad de género entre los principios que guían el quehacer de las Universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y funciones, debiendo ser respetada, fomentada y garantizada por las Universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, siendo vinculante para todas y todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

3. Que, la Resolución Exenta N°2673 de fecha 01 de octubre de 2019 de la Universidad de La Frontera, aprueba Compromisos del Estado en Materia de Equidad de Género, encargando su ejecución y supervisión a Rectoría a través de la Dirección de Equidad de Género.

4. Que, la Resolución Exenta N°0813 de fecha 03 de abril de 2019 de la Universidad de La Frontera, crea la Dirección de Equidad de Género y Aprueba Reglamento Orgánico del mismo, indicando como objetivo de esta Dirección "proponer y gestionar la aplicación, implementación, seguimiento y mejora continua del enfoque de género de la Universidad, en coherencia con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y de conformidad a las políticas y protocolos vigentes para prevenir la violencia, erradicar la discriminación arbitraria y avanzar en la promoción de buenas prácticas para alcanzar la equidad de género en todas las áreas del quehacer universitario".

5. Que, la Resolución Exenta N°1605 de fecha 03 de noviembre de 2020 de la Universidad de La Frontera, aprueba Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de La Frontera, la cual tiene entre sus objetivos específicos "Resguardar la equidad de género, igualdad de oportunidades, relaciones interculturales, respeto por la identidad de género e integración de personas en situación de discapacidad" e integra en sus principios formativos los indicados en el artículo 5 de la Ley N°21.094.

6. Que, el Objetivo Estratégico contenido en el Plan de Implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de La Frontera, indica en el punto 6.3. Establecer acciones remediales tendientes a la reducción de las dinámicas culturales y condiciones institucionales actuales que contribuyen al desarrollo de mecanismos de discriminación y exclusión de género, el cual se materializa con la acción 6.3.1. Implementación de instancias de vinculación permanente entre la Política de Género de la Universidad de La Frontera, y la Política de Gestión y Desarrollo de Personas.

7. Que, atendidos los objetivos de la Política de Desarrollo y Gestión de Personas y su concordancia con otras unidades de la Universidad, para estos

efectos, la necesidad de gestión, aplicación, implementación, seguimiento y coordinación entre la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Recursos Humanos.

8. Lo solicitado por el Director Jurídico, Sr. Ricardo Fonseca Gottschalk, en correo electrónico de fecha 11 de abril de 2022.

RESUELVO

APRUEBASE Plan de Colaboración entre la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Recursos Humanos, en los términos que se indican:

El Plan de Colaboración, tiene por objeto plasmar el compromiso entre la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Recursos Humanos de prestarse la más amplia colaboración y asistencia en la gestión e implementación de acciones que conduzcan a la disminución de las dinámicas culturales y condiciones institucionales actuales que contribuyen al desarrollo de mecanismos de discriminación y exclusión de género dentro de la Universidad.

Entre las acciones a implementar se contemplan las siguientes:

- a. Promoción y difusión de normativas vigentes orientadas a la disminución de la discriminación y exclusión de género.
- b. Sensibilizar en torno a las brechas, discriminaciones y violencias existentes en la Universidad, especialmente a través de la presentación y reflexión en torno al Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género.
- c. Desarrollar un plan de capacitación y formación permanente dirigido a jefaturas en el ámbito relacional y técnico, orientado a la promoción de ambientes de trabajo sanos, a través de buenas prácticas laborales, respetuosas de la dignidad de las personas.
- d. Desarrollar en conjunto talleres de formación de liderazgo directivo para mujeres con perspectiva de género.
- e. Difusión y capacitación del Protocolo de Género de la Universidad de La Frontera dirigido a las jefaturas y funcionarias y funcionarios.
- f. Cooperar con la Dirección de Recursos Humanos en el desarrollo de un Manual de Buenas Prácticas para la Promoción de la Dignidad Laboral, incluyendo la difusión de buenas prácticas para la relación entre pares.
- g. Desarrollar colaborativamente, y junto a otras direcciones de la Universidad, una normativa que permita a las personas transgénero utilizar su nombre social.
- h. Generar una guía de recomendaciones para los procesos de selección y reclutamiento de personal con perspectiva de género.
- i. Implementar procesos de inducción al personal para dar a conocer el protocolo de actuación.
- j. Desarrollar con la División de Prevención de Riesgos y/o la institución externa que corresponda, un plan de intervención orientado a mejorar las relaciones laborales que se han visto afectadas por situaciones de acoso y maltrato laboral, con el objeto de reestablecer un clima organizacional orientado a asegurar el bienestar de las personas en estos espacios.

- k. Establecer vinculación con redes internas y externas, a fin de prestar atención a aquellas personas que han experimentado situaciones asociadas al protocolo de actuación y que pudiesen requerir una intervención psicoterapéutica de más largo plazo.
- l. Crear instancias de vinculación permanente entre la Política de Gestión y Desarrollo de Personas y la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera.
- m. Establecer una comisión asesora permanente conformada por la División de Prevención de Riesgos y la Dirección de Equidad de Género, asesorada por la Dirección Jurídica. Su objetivo será fortalecer el compromiso, la transparencia, la equidad y el respeto y dignidad de las personas, dirigida principalmente a directivos, jefaturas y personas responsables de equipos.

Las actividades señaladas precedentemente, serán coordinadas por la Directora y Director de las unidades involucradas, en colaboración con una comisión técnica que se designará para tales efectos y que tendrá por función el diagnóstico, elaboración, programación y ejecución del calendario de actividades.

ANOTESE Y COMUNIQUESE.



Firmado digitalmente por PLINIO DONOSOR DURÁN GARCÍA

SECRETARIO GENERAL



Firmado digitalmente por Eduardo Rodolfo Alfredo Hebel Weiss

RECTOR

- Rectoría
- Vicerrectoría de Adm. y Finanzas
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Equidad de Género
- División de Prevención de Riesgos
- Dirección Jurídica



Firmado digitalmente por Roberto David Contreras Eddinger
 Motivo: TOMA DE RAZON CONTRALORIA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
 Ubicación: TEMUCO, CHILE
 Fecha: 2022.04.21 14:49:10 -04'00'