

POLITICAS DE EQUIDAD DE GENERO DE LA UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO.

El presente texto se encuentra archivado en la Secretaría General bajo en Nº 30/20 en la carpeta Reglamento Generales UDD

MARCO LEGAL:

La Política de Equidad de Género de la Universidad del Desarrollo, en adelante indistintamente UDD, se desarrolla en miras de declarar, asegurar y resguardar la equidad de género dentro de nuestra Institución, teniendo en consideración fundamental la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, la ley 20.820 que crea el Ministerio de la mujer y la equidad de género y la ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de las remuneraciones, entre otros cuerpos legislativos.

OBJETIVOS:

La Universidad del Desarrollo se encuentra comprometida con el desarrollo de políticas y procedimientos que garanticen la equidad de género, tanto en sus plantas administrativas, académicas y con sus estudiantes.

Es por lo anterior, que se ha desplegado una serie de acciones y se encuentran en desarrollo otras, que tienen por objeto equiparar las oportunidades entre hombres y mujeres, logrando un trato igualitario en todos los ámbitos del quehacer universitario.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA:

Los principios rectores de esta política institucional, son los siguientes:

Principio de no discriminación: La Universidad del Desarrollo ha declarado en más de una oportunidad que es contraria a todo acto discriminatorio, la discriminación es una conducta abusiva e inaceptable en nuestra comunidad universitaria, por lo que se encuentra completamente prohibida.

Principio de igualdad: En el sentido de que todos y cada uno de los integrantes de nuestra comunidad universitaria tienen derecho a un trato igualitario y a un ejercicio igualitario de deberes y derechos.

Principio de respeto y educación: Es primordial para la Universidad del Desarrollo generar y crear un ambiente académico y laboral consiente en el que se vele por una comprensión adecuada de la igualdad entre hombres y mujeres en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

POLÍTICA

La Universidad del Desarrollo ha declarado que la formación de profesionales altamente competentes exige no solo una enseñanza académica rigurosa sino también una experiencia universitaria transformadora. Para lograr esta se debe tener en consideración, sin lugar a dudas, educar sobre el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, formando estudiantes con conciencia social. De la misma forma, para lograr un ámbito académico y laboral respetuoso se debe trabajar sobre bases de igualdad y equidad de género entre hombres y mujeres.

La Universidad en su tarea constante de promover los valores de compromiso con el desarrollo de una sociedad de personas libres, adhesión a los valores del humanismo cristiano y la no discriminación, adoptó la decisión de crear la presente política institucional.

ACCIONES INSTITUCIONALES QUE RESGUARDAN Y PROMUEVEN LA EQUIDAD DE GÉNERO:

1. Desde el ámbito del reclutamiento y selección:

Planta Administrativa

- a) La confección de los perfiles del cargo, no hacen referencia al género de la persona, sólo se consideran las competencias técnicas, formación necesaria, experiencia y habilidades blandas requeridas para el buen desempeño del cargo.
- b) Las ofertas laborales que se publican en los diferentes portales de búsqueda, ocupan un lenguaje neutro donde no se especifica género.

- c) Las entrevistas psicolaborales se realizan de acuerdo a un protocolo determinado, el cual es indistinto del género del postulante que está siendo entrevistado.

Planta Académica:

- a) Se contrata según perfil académico definido para el cargo, sin diferencia de género.
- b) La confección de los perfiles del cargo, no hacen referencia al género de la persona, sólo se consideran las competencias técnicas, formación necesaria, experiencia y habilidades blandas requeridas para el buen desempeño del cargo.
- c) Las ofertas laborales que se publican en los diferentes portales de búsqueda, ocupan un lenguaje neutro donde no se especifica género.
- d) Las entrevistas psicolaborales se realizan de acuerdo a un protocolo determinado, el cual es indistinto del género del postulante que está siendo entrevistado.
- e) La aprobación de los antecedentes curriculares se realiza por medio de un comité de Vicerrectores donde el género no es una variable a considerar.

2. Desde el ámbito de la capacitación:

Planta Administrativa

- a) Los cursos se encuentran orientados a la totalidad de los colaboradores de la UDD, sin distinción de género.
- b) Los requisitos para acceder a ciertos cursos de capacitación, no se relacionan con distinción de género, sino que en cuanto a antigüedad, resultados de evaluación de desempeño y necesidades específicas del cargo.

Planta Académica:

- a) Existen 3 concursos regulares de perfeccionamiento, donde las convocatorias son masivas, sin distinción de género.



- b) El Comité de Perfeccionamiento Institucional, otorga las becas y patrocinios, según la calidad del programa y el mérito del académico, sin distinción de género.

3. Desde el ámbito de la formación académica:

- a) La formación académica curricular y extracurricular que reciben nuestros alumnos considera todo tipo de contenidos, con una orientación inclusiva y neutral en términos de género.
- b) En relación a la evaluación de los alumnos, ésta no considera el género del estudiante y sólo hace referencia al dominio de las competencias que se están calificando.
- c) En relación a la progresión académica de los estudiantes, ésta no considera ningún aspecto relacionado al género, y sólo se basa en los resultados académicos del alumno.

4. Desde el ámbito de las comunicaciones internas:

- a) Toda la información dirigida a los colaboradores y alumnos mediante los canales de comunicación establecidos por la UDD, utilizan un lenguaje inclusivo y neutral en términos de género, desde la Dirección de Recursos Humanos y desde cualquier unidad que tenga relación con los alumnos.
- b) Sólo existen separación, cuando la comunicación se refiere a ámbitos específicos de la academia. En estos casos, la comunicación se hace desde las unidades académicas.

5. Desde el ámbito de las compensaciones:

- a) La UDD se rige por el principio de la igualdad en las remuneraciones, de acuerdo a lo estipulado en el título XVI del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual establece que las personas que realicen un mismo trabajo, deben percibir remuneraciones equivalentes, pudiendo existir diferencias sólo en la medida que las razones se justifiquen en las responsabilidades, capacidades

calificaciones, entre otras. En el caso que se configure una diferencia en el principio de igualdad de las remuneraciones, existe un procedimiento de reclamación también contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- b) En el caso de los académicos, sus remuneraciones u honorarios, dependen de la disciplina, nivel de experiencia, reconocimiento de los pares y otros factores no relacionados con el género.

6. Desde el ámbito de protección de la integridad:

- a) Existe el Reglamento de Procedimiento frente a denuncias de Acoso sexual, Violencia de género y Discriminación Arbitraria, aplicable a alumnos, funcionarios administrativos, académicos y colaboradores de la Universidad.
- b) Además, para el caso de trabajadores de la UDD, el título XV del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, regula la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.

7. Desde el ámbito del desarrollo de carrera:

a) Planta Administrativa

En el caso de posibilidades de movilidad interna al interior de la Universidad, éstas no toman en consideración el género de la persona para postular a éstas, ni tienen injerencia en el resultado de las mismas.

b) Planta Académica:

En cuanto al desarrollo de carrera de la planta académica, los ascensos en la jerarquía se realizan según los resultados de la Evaluación Académica, la que no considera en ninguno de sus aspectos evaluables el género del académico.

La evaluación considera solamente las competencias establecidas en el Modelo de Competencias del Profesor de la UDD. A medida que sube de jerarquía puede optar a cargos de mayor responsabilidad. Según la Evaluación Académica, que considera las competencias estableci

en el Modelo de Competencias del Profesor de la Universidad del Desarrollo, se detectan aquellos colaboradores que pueden escalar en la jerarquía y se los considera para movilidades internas con cargos académicos de mayor responsabilidad.

8. Desde el ámbito de la representatividad en los cargos directivos y de gestión y dentro de la población estudiantil:

La contratación de los cargos directivos y de gestión se realiza seleccionando al mejor candidato para el cargo según lo señalado en el punto 1 de esta política. Es así que, a diciembre de 2019, el 44% de las autoridades superiores de la Universidad son mujeres. Además, del total de personas contratadas en la Universidad, un 65% son mujeres. En relación a los alumnos, un 54% de ellos son mujeres.

9. Desde el ámbito de las iniciativas orientadas a la conciliación de vida familiar, laboral y de estudios.

- Vigentes y para las colaboradoras de planta:
 - a) Bono que cubre diferencia entre subsidio maternal y la renta de la colaboradora con contrato de trabajo, durante todo el período de licencia maternal.
 - b) En cuanto a los plazos para dar cumplimiento a los perfeccionamientos académicos para la Planta Académica, se aumentará de manera automática el plazo de finalización, correspondiente a la duración de la licencia maternal incluyendo periodo prenatal, postnatal y permiso parental.
 - c) En cuanto a los plazos mínimos y máximos para ascender en la jerarquía académica establecida, es necesario sumar a cada uno de los plazos estipulados, los periodos por licencias maternas, los que se incluirán y contabilizarán como parte de la trayectoria académica para efectos de la movilidad en el desarrollo académico.

- Compromisos y metas para con las colaboradoras de planta:
 - a) Creación sala de lactancia.
Plazo: a partir del segundo semestre 2021
 - b) Para aquellas colaboradoras cuya jornada es de 45 horas semanales y que vuelven al término de la licencia postnatal parental se otorga un permiso de retorno paulatino a sus funciones (1,5 horas menos el primer mes de retorno, 1 hora el segundo mes y media hora durante el tercer mes). Lo anterior es adicional a la hora de reducción diaria de jornada por alimentación del hijo menor de 2 años.
Plazo: a partir del segundo semestre del 2021.

- Para el caso de las alumnas que son madres, existe Protocolo para estudiantes padres y madres que contempla el procedimiento y los requisitos para acceder a ciertos y determinados beneficios parentales.