



## **ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA OFICINA DE GÉNERO Y SEXUALIDADES**

**25 enero 2019**

## Contenido

ASPECTOS GENERALES DE LA OFICINA.....	3
ANTECEDENTES .....	3
FUNDAMENTO .....	5
DEFINICIÓN.....	7
DEPENDENCIA, ESTRUCTURA Y FUNCIONES .....	8
1.    CONSEJO ASESOR .....	9
2.    SECRETARIA EJECUTIVA.....	11
3.    ÁREA DE OBSERVACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	11
4.    ÁREA DE FORMACIÓN .....	12
5.    ÁREA DE DENUNCIAS Y ACOMPAÑAMIENTO: .....	13
REFERENCIAS.....	14

## ASPECTOS GENERALES DE LA OFICINA

La Oficina de Género y Sexualidades, es una unidad dependiente de rectoría, tiene por propósitos contribuir a la construcción de una comunidad universitaria inclusiva, que asume transversalmente el enfoque de género y diversidad sexual desde una perspectiva de derechos humanos, consistente con el modelo educativo y, con los principios y elementos constitutivos de la misión de las Universidades del Estado.

## ANTECEDENTES

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, en el marco de la Mesa de Diálogo llevada a cabo entre los meses de junio y julio de 2018<sup>1</sup>, acordó la creación de una Oficina de Género y Sexualidades que incluye un Área de Denuncias y Acompañamiento, dependiente de rectoría, que tuviese como propósito colaborar en la incorporación transversal del enfoque de género y diversidad sexual en la vida universitaria.

Esta decisión se fundamenta en la misión y Modelo Educativo, en el plan de desarrollo estratégico institucional, en los planes y programas de fortalecimiento institucional. En el año 2015, se creó la comisión de políticas de inclusión “cuya misión principal es evaluar, proponer y supervisar las políticas de inclusión y equidad que permitan el ingreso, la permanencia, egreso y titulación, y proponer diseños de políticas, programas y planes institucionales, que permitan integrar plenamente a estudiantes en la educación superior en condición de diferencia, sea por razones de género, de salud, de dificultad motora o sensorial, por razones étnicas, por razones religiosas u otras extra académicas que priven a un estudiante de la posibilidad y oportunidad de ingresar a estudiar a la UMCE”<sup>2</sup>, con esta visión amplia sobre políticas de inclusión, esta comisión compromete a todas las instancias de la Universidad.<sup>3</sup>

Luego de un proceso participativo, en el año 2016, la Universidad definió su Modelo Educativo<sup>4</sup> incorporando cuatro ejes transversales: inclusión y diversidad, género y diversidad sexual,

---

<sup>1</sup> Acuerdo Mesa de Dialogo UMCE: Toma Feminista-Consejo Académico, sobre apartados III y IV del petitorio de la Toma Feminista del Ex Pedagógico.

<sup>2</sup> Resolución exenta N°100964 Crea la Comisión de Políticas de Inclusión de la UMCE, octubre 2015

<sup>3</sup> Según la resolución está integrada “por la VRA, la Secretaría General, la Dirección de Planificación y Presupuesto, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, el Departamento de Educación Diferencial, la Federación de Estudiantes del Pedagógico y las unidades jerárquicamente dependientes, según lo requiera la comisión”.

<sup>4</sup> Aprobado por acuerdo del Consejo Académico (mayo de 2016)

formación ciudadana y sustentabilidad. “El sello pedagógico que asume esta Universidad la obliga a generar un currículum que responda al interés nacional y al desarrollo local, al respeto y ejercicio de los derechos humanos y sociales, a la construcción de una sociedad democrático-participativa, más justa en materias de género e inclusión, que contribuya a transformar la relación con el medio ambiente (sustentabilidad) y asuma la diversidad local e identitaria de los sujetos”<sup>5</sup>.

Consistente con el Modelo Educativo, en el Plan Inicial del Programa de Fortalecimiento de la UMCE para el año 2017<sup>6</sup>, se planteó como estrategia “abordar en forma multidimensional las distintas temáticas transversales: diversidad, inclusión, multiculturalidad e Interculturalidad, género, sustentabilidad, formación ciudadana, entre otros, a través de estrategias en el proceso formativo curricular, vida universitaria, vinculación con el medio y condiciones de operación”. Las temáticas interdisciplinarias y transversalidad también se ligan a los programas de magíster en procesos de acreditación y al desarrollo de líneas de investigación estratégicas para la Universidad.

Adicionalmente, la Ley 21.094 sobre las Universidades Estatales, señala que: “los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; 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. Los principios antes señalados deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.”<sup>7</sup>

Para el diseño de esta oficina, y según lo señalado en los Acuerdos de la Mesa de Diálogo<sup>8</sup>, se conformó una comisión triestamental, que contó con la participación de representantes de estudiantes y del personal académico y administrativo, la cual elaboró un documento que consideró las propuestas de la Toma Feminista y que luego fue enriquecido con los aportes y sugerencias emanados de los Consejos Académicos realizados los días 7 de noviembre de 2018 y 9 de enero de 2019, así como del Consejo de la Facultad de Filosofía y Educación y de la Dirección de Planificación y Presupuesto. Junto con ello y, con el objeto de asegurar la

---

<sup>5</sup> Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Vicerrectoría Académica (2016), Modelo Educativo UMCE, página 12.

<sup>6</sup> Enmarcado en el Plan de Fortalecimiento de las Universidades Estatales, con asignación presupuestaria para la UMCE a través del decreto N°0300 de 12\_10\_17

<sup>7</sup> Artículo 5° de la Ley 21094 de 2018 sobre Universidades Estatales.

<sup>8</sup> Acuerdo Mesa de Diálogo UMCE de fecha 26 de julio de 2018: Toma Feminista-Consejo Académico, sobre apartados III y IV del peticionario de la Toma Feminista del Ex Pedagógico.

consistencia de la estructura de esta Oficina con las normas que rigen el quehacer de la Universidad, se incorporaron las observaciones entregadas por el Departamento Jurídico.

## FUNDAMENTO

En los años '70 se introduce el término género como una categoría analítica que evidencia brechas y barreras que afecta a las mujeres y se expresa en los más variados ámbitos sociales, culturales y económicos. A partir de los años '90, paulatinamente, se incluye como enfoque de equidad de género en políticas y programas, distinguiéndose como una categoría operativa que busca el desarrollo de estrategias de acción afirmativas para restaurar y lograr la igualdad; más recientemente, el concepto se amplió involucrando a las distintas identidades de género y orientaciones sexuales; este desarrollo ha ido tensionando al sistema social en cada una de sus etapas.

El enfoque de género, reconoce la capacidad que hombres y mujeres, aun siendo diferentes, tienen de disfrutar por igual de los bienes valorados socialmente, las oportunidades, recursos y recompensas. “El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, configurando relaciones de poder, históricas y socioculturales entre mujeres, hombres, otras identidades de género (trans) y orientaciones sexuales (homosexuales, lesbianas, etc.). En el marco de estas relaciones, las personas construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Dado su carácter histórico y ubicuo, estas relaciones e identidades varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo” (MINEDUC: 2015)<sup>9</sup>

En cuanto a la desigualdad entre hombres y mujeres, los datos disponibles muestran que si bien Chile ha logrado superar la desigualdad en el acceso a la educación, las trayectorias educativas y los resultados indican que siguen operando en esta área patrones culturales que reproducen estereotipos y representaciones tradicionales de género y de esa forma, la desigualdad e inequidad.

En Educación Superior, siguiendo la tendencia internacional, Chile registra un aumento sostenido de la participación femenina. En el año 2009, las mujeres representaban el 50,7% del

---

<sup>9</sup> Educación para la Igualdad de Género. Plan de Igualdad de Género (2015-2018) <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

total de la matrícula de Educación Superior; para el año 2018, este porcentaje se eleva a 52,9%.<sup>10</sup>.

En general, los datos muestran que las mujeres exhiben alto rendimiento académico, desempeño, perseverancia y rendimiento superando los niveles alcanzados por los varones en un gran número de áreas de estudio, carreras y profesiones; no obstante, la concentración de matrícula masculina se da en áreas económicas más competitivas y la inequidad en retribución en el mercado laboral resulta ostensiblemente desventajosa para el segmento femenino de la población<sup>11</sup>

A modo de ejemplo, la matrícula por área de conocimiento en la Educación Superior para el 2018 era la siguiente: en el área de educación registraba un 75,5% de mujeres y en el área de salud, un 75,7%; mientras que, en el área de ciencias básicas se registra un 53,5% de hombres y en el área de tecnología este porcentaje se eleva a un 80,1%. (MINEDUC 2018).

Estos datos muestran desigualdades que están presentes en la estructura y sistema de creencias de la sociedad y que tienen un impacto cultural, económico y social en términos de igualdad de derechos.

Adicionalmente, en las instituciones de educación superior, se está visibilizando una nueva forma de violencia de género expresada en el acoso sexual. “El acoso sexual es una expresión de la violencia de género y manifiesta la desigualdad de poder entre hombres y mujeres al interior de la sociedad, y como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación que afectan, fundamentalmente, a las mujeres”(MINEDUC 2017)<sup>12</sup>. Esta situación, acentuada con las movilizaciones feministas, ha llevado a que en todas las Universidades del Estado se estén impulsando políticas y creando o fortaleciendo unidades de género.

El fomento al desarrollo de Buenas Prácticas con Equidad de Género ha permitido que en la actualidad se cuente con normas que dan un marco para que todas aquellas organizaciones

---

<sup>10</sup> MINEDUC (2018) Equidad de Género en Educación Superior. Conversatorio sobre Equidad de Género y Acoso Sexual en la Academia: Normativa y Acciones. 28 de junio de 2018. Bajado de: <https://divesup.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2018/06/PPT-CONVERSATORIO-CHILE-CIENT%C3%8DFICO-UDLA.pdf>

<sup>11</sup> CASEN 2015 El ingreso promedio de la ocupación principal de las personas de 19 años y más, por año de escolaridad y sexo, muestra que mientras las mujeres, con 18 años y más de escolaridad, perciben en promedio \$1.121.792, a igual escolaridad, los hombres perciben en promedio \$1.717.181

<sup>12</sup> MINEDUC 2017 Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior, sugerencias para su elaboración

laborales, académicas, gremiales y sindicales, entre otras, puedan avanzar en la implementación de procesos que contribuyan a visibilizar y reducir las desigualdades de género que se expresan en sus prácticas cotidianas<sup>13</sup>

## DEFINICIÓN

La función principal de la Oficina de Género y Sexualidades, será proponer e impulsar políticas universitarias tendientes, a garantizar la igualdad de derechos y la erradicación de la discriminación arbitraria<sup>14</sup> de acuerdo con la legislación vigente y a los convenios internacionales. Todo lo anterior en el marco de una política de igualdad de derechos<sup>15</sup> y un plan de trabajo orientado a la restitución de derechos y condiciones de igualdad de oportunidades para todos y todas en todos los componentes y estamentos de la comunidad universitaria UMCE, favoreciendo una comunidad universitaria basada en el respeto y la tolerancia.

Esta Oficina estará conformada por una Secretaría Ejecutiva encargada de coordinar y gestionar la ejecución de las políticas, y tres áreas con funciones específicas, a saber, **i) Área de Observación y Seguimiento, ii) Área de Formación, y iii) Área de Denuncias**, además del personal de apoyo idóneo que resulte necesario para el cumplimiento de sus funciones. Lo anterior, sin perjuicio de otras posibles formas de organización que la unidad estime conveniente cuando entre en fase de operación regular. Junto con lo anterior contará con un Consejo Asesor, el cual estará encargado de asesorar y dar seguimiento a las políticas que promuevan la equidad de género al interior de la Universidad.

---

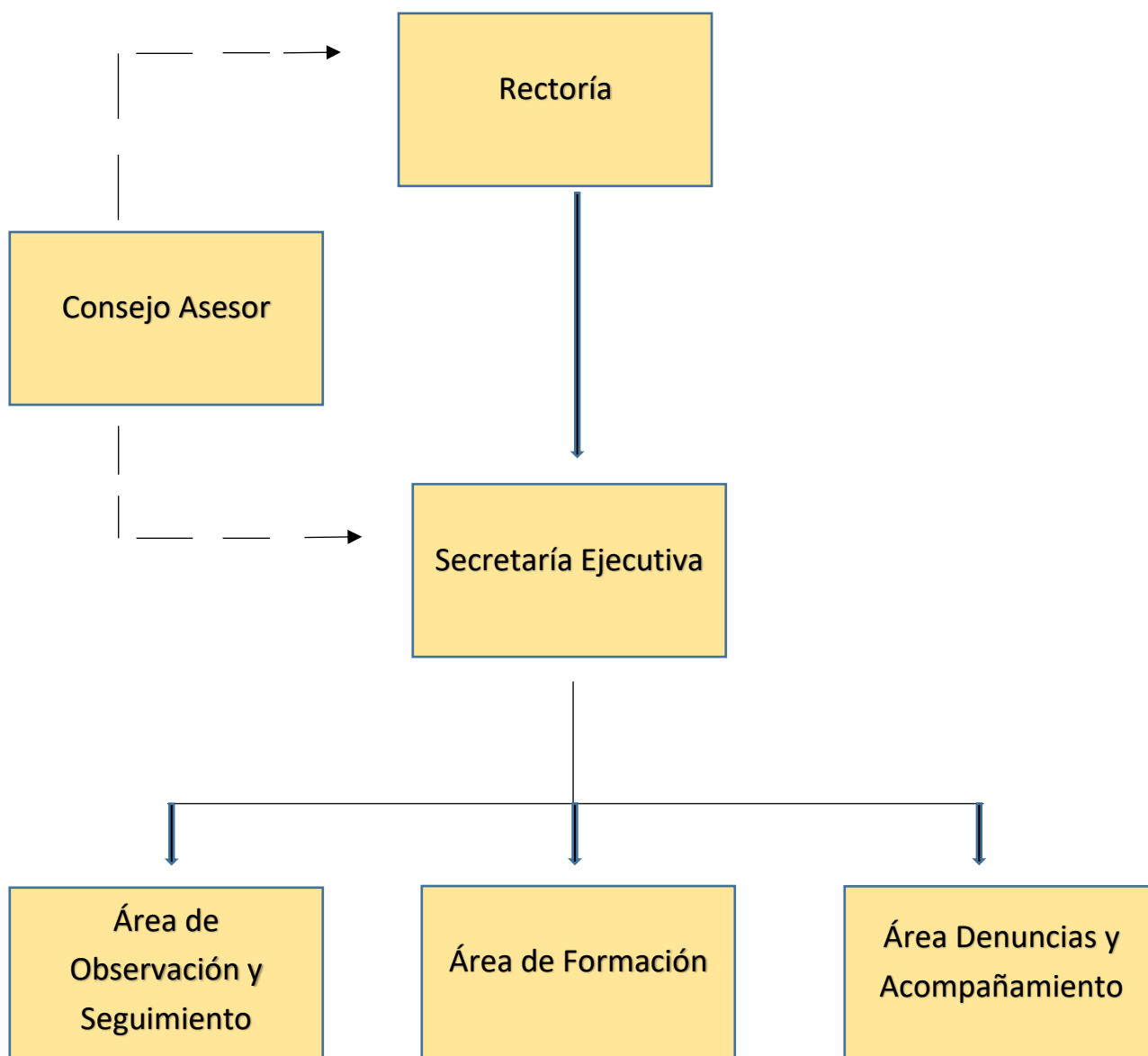
<sup>13</sup> Norma Chilena NCH3262-2012 "Sistema de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal"

<sup>14</sup> La **Discriminación arbitraria** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"

<sup>15</sup> La **igualdad de derechos** es un término que se refiere a la igualdad jurídica entre los individuos que puede usarse como sinónimo de: Igualdad ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.

Anualmente se deberá evaluar el correcto funcionamiento de la Oficina, el adecuado cumplimiento de sus objetivos y la ejecución de su presupuesto.

## DEPENDENCIA, ESTRUCTURA Y FUNCIONES





## 1. CONSEJO ASESOR

El Consejo Asesor estará conformado por 7 integrantes de la comunidad universitaria UMCE y sus funciones y atribuciones serán las siguientes:

- Asesorar a la rectoría o al órgano que corresponda para la toma de decisiones materia de igualdad de género
- Proponer a los organismos directivos de la Universidad políticas de género consistentes con el Modelo Educativo UMCE y articuladas con las políticas de inclusión y transversalidad.
- Contribuir al seguimiento de las líneas de trabajo y acciones de la Oficina de Género y Sexualidades.
- Actuar como cuerpo asesor en materias propias de la Oficina de Género y Sexualidades.
- Proponer líneas de acción para lograr la transversalidad desde la perspectiva de género en la Universidad (investigación, extensión, vinculación con el medio, formación pre y post grado, curriculum, desarrollo de la docencia, etc.)
- Orientar en la resolución de eventuales desacuerdos sobre asuntos de género y sexualidades, entre dos o más unidades.
- Definir los perfiles necesarios para dar cumplimiento a las tareas requeridas por las distintas áreas que conforman la oficina de género y sexualidades de la UMCE. Sin perjuicio de lo cual quienes componen esta oficina, deberán tener formación en las siguientes áreas: Educación, leyes, psicología y afines. Además de estudios en temáticas de género, sexualidad, educación no sexista, violencia de género, discriminación arbitraria, disidencias sexuales, entre otros similares.
- Y todas aquellas funciones que sean necesarias para la correcta ejecución de las labores de la oficina.

Elementos a considerar en la conformación del consejo asesor:

- Lo integrarán 7 personas que ya formen parte de los tres estamentos de la UMCE, a saber, estamento estudiantil, estamento administrativo, y estamento académico.
- Cinco de sus integrantes deberán ser mujeres.
- Su conformación será triestamental, para lo cual el estamento estudiantil contará con tres representantes, el estamento administrativo propondrá dos representantes y el estamento académico propondrá dos representantes.

La designación de quiénes representen a cada estamento se realizará de la siguiente forma:

1. Representantes del estamento académico: Cada Consejo de Facultad propondrá al Consejo Académico una persona que lo represente, quien escogerá dentro de estas propuestas a quiénes representarán al estamento académico. El personal académico designado deberá tener conocimientos sobre las temáticas propias de la oficina de género y sexualidades.
2. Representantes del estamento estudiantil: serán nombrados por las organizaciones existentes, de acuerdo a los procedimientos que estas resuelvan. Las personas designadas deberán tener conocimientos sobre las temáticas propias de la oficina de género y sexualidades.
3. Representantes del estamento administrativo: serán nombrados por las organizaciones existentes de acuerdo a los procedimientos que estas resuelvan, sin perjuicio de lo cual estas no podrán ser parte de la directiva de la respectiva organización. Las personas designadas deberán tener conocimientos sobre las temáticas propias de la oficina de género y sexualidades.

Los miembros del Consejo Asesor durarán en el cargo un período de 2 años, si por razones de fuerza mayor alguno de sus miembros no pudiera mantenerse en sus funciones durante la totalidad del período, su reemplazo se realizará del mismo modo como fue elegido hasta completar el periodo de quien reemplaza.

El Consejo sesionará en sesión ordinaria un total de ocho veces en el año y, todas las veces que sea necesario en sesión extraordinaria, para tal efecto se deberá citar con al menos tres días de anticipación y con la documentación que se abordará en la sesión. La última sesión ordinaria que se realice en el año deberá realizar una evaluación de las actividades del año. Para sesionar se deberá contar con un quorum de al menos 4 de sus integrantes.

## 2. SECRETARIA EJECUTIVA

Las funciones de la Secretaría Ejecutiva serán:

- Proponer a la rectoría el plan de trabajo anual en el marco de las políticas de género de la Universidad.
- Coordinar acciones con las diferentes unidades de la Universidad con el fin de favorecer la igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario.
- Coordinar, orientar y realizar seguimiento a la ejecución del plan de trabajo anual aprobado.
- Desarrollar las acciones necesarias tendientes a la ejecución del presupuesto asignado a la Oficina.
- Y todas aquellas funciones que sean necesarias para la correcta ejecución de las labores de la oficina.

## 3. ÁREA DE OBSERVACIÓN Y SEGUIMIENTO

**Desarrollar:**

- Programas y fomentar iniciativas destinadas a alcanzar **igualdad de género**<sup>16</sup> en las distintas áreas del quehacer universitario.
- Programas y promover iniciativas que garanticen la **igualdad de derechos**<sup>17</sup> y de **oportunidades, la no discriminación de la diversidad sexual**<sup>18</sup> , **favoreciendo una Comunidad Universitaria basada en el respeto y la tolerancia.**
- Programas y fomentar iniciativas destinadas a promocionar estilos de vida saludables, prevenir situaciones de riesgo y afrontar la discriminación, la violencia sexual y la violencia de género que pueda afectar a los miembros de la comunidad universitaria, en conformidad con lo dispuesto en el protocolo de actuación ante el acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria

---

<sup>16</sup> La **igualdad de género** significa que la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo político, económico, social, cultural y de beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es, por lo tanto, la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega en la sociedad ([http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA[SP].pdf))

<sup>17</sup> La **igualdad de derechos** es un término que se refiere a la **igualdad** jurídica entre los individuos que puede usarse como sinónimo de: **Igualdad** ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.

<sup>18</sup> La **Diversidad sexual** es un término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad

- Programas y favorecer la implementación de medidas de responsabilidad social que permitan conciliar la responsabilidad respecto de la maternidad y/o paternidad y su desempeño laboral o estudiantil de los integrantes de la comunidad universitaria.
- Promover la difusión de protocolos de actuación y realizar seguimiento a su cumplimiento.
- Mantener la visibilidad en la comunidad universitaria de los procedimientos y canales de comunicación institucional en caso de vivir o presenciar violencia de género.

El seguimiento de los acuerdos y acciones comprometidas se realizará semestralmente en el caso de aquellos que dicen relación con aspectos administrativos, para el resto de los acuerdos el seguimiento se realizará una vez al año. Una vez al año se dará cuenta a la comunidad universitaria del cumplimiento de los acuerdos y avances en materia de equidad de género.

#### 4. ÁREA DE FORMACIÓN

Considerando las necesidades de formación y actualización respecto de los temas de **Género, Diversidad y Sexualidad** de los estudiantes, funcionarios y académicos, el área de formación propondrá temas y contenidos de capacitación de acuerdo con las características y necesidades de los destinatarios, de igual forma propondrá los perfiles académicos para dichas actividades formativas

Las acciones prioritarias serán:

- Proponer los perfiles académicos para las asignaturas y/o cursos que se dicten en el área de género y disidencias sexuales en la UMCE.
- Evaluar el cumplimiento de la transversalidad de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, y en su aplicación práctica en las cátedras, mediante la generación de informes técnicos a partir de indicadores que monitoreen la transversalidad de los temas de **Género, Diversidad y Sexualidad**, tanto en su diseño como en la implementación curricular.
- Realizar recomendaciones a los planes y/o programas de estudio con perspectiva de género que se implementarán.
- Proponer actividades de formación y capacitación destinadas a los tres estamentos (académico, funcionario y estudiantil) **respecto de los temas de Género, Diversidad y Sexualidad** y realizar seguimiento a su implementación.

- Promover la incorporación de actividades curriculares de educación no sexista (con énfasis en la teoría y el diagnóstico); y manejo de violencia de género en la escuela, educación sexual, dentro del diseño de la formación integral que está desarrollando actualmente la Universidad.
- Fomentar las investigaciones y tesis de pre y posgrado sobre educación no sexista, género, feminismo, disidencias sexuales y educación sexual.

#### 5. ÁREA DE DENUNCIAS Y ACOMPAÑAMIENTO:

- Promover el cumplimiento del Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.
- Recepción de las denuncias según el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria y posterior envío a Contraloría Interna.
- Gestionar, asistir y acompañar a los miembros de la comunidad universitaria ante la discriminación o violencia sexual o de género que puedan haber sufrido en el contexto universitario.
- Aplicar el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, en los ámbitos de su competencia.
- Sugerir los fiscales que estarán a cargo de investigar, cautelando la no existencia de conflictos de interés entre las partes.
- Colaborar con la Contraloría Interna en la oportuna asignación de fiscales ante las denuncias contempladas en el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, cautelando los principios éticos, de transparencia y probidad.
- Otorgar a las personas denunciantes la orientación jurídica, y el apoyo psicológico y/o psiquiátrica que requieran.
- Asesorar en casos de apelación por motivos de violencia de género, a la Junta Directiva o rectoría, según corresponda el receptor de la apelación. Para esto, el organismo debe:
  - Emitir un informe escrito sobre el caso que se solicita apelación
  - Presentar el informe oralmente a la Junta Directiva
  - Trabajar juntamente con el relator para asegurar la perspectiva de género en la resolución.

## REFERENCIAS

1. Acuerdo Mesa de Dialogo UMCE: Toma Feminista-Consejo Académico, sobre apartados III y IV del petitorio de la Toma Feminista del Ex Pedagógico.
2. Resolución exenta N°100964 Crea la Comisión de Políticas de Inclusión de la UMCE, octubre 2015
3. Según la resolución está integrada “por la VRA, la Secretaría General, la Dirección de Planificación y Presupuesto, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, el Departamento de Educación Diferencial, la Federación de Estudiantes del Pedagógico y las unidades jerárquicamente dependientes, según lo requiera la comisión”.
4. Aprobado por acuerdo del Consejo Académico (mayo de 2016)
5. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Vicerrectoría Académica (2016) Modelo Educativo UMCE, página 12
6. Enmarcado en el Plan de Fortalecimiento de las Universidades Estatales, con asignación presupuestaria para la UMCE a través del decreto N°0300 de 12\_10\_17
7. Artículo 5° de la Ley 21094 de 2018 sobre Universidades Estatales.
8. Acuerdo Mesa de Diálogo UMCE de fecha 26 de julio de 2018: Toma Feminista-Consejo Académico, sobre apartados III y IV del petitorio de la Toma Feminista del Ex Pedagógico.
9. Educación para la Igualdad de Género. Plan de Igualdad de Género (2015-2018) <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
10. MINEDUC (2018) Equidad de Género en Educación Superior. Conversatorio sobre Equidad de Género y Acoso Sexual en la Academia: Normativa y Acciones. 28 de junio de 2018. Bajado de: <https://divesup.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2018/06/PPT-CONVERSATORIO-CHILE-CIENT%C3%8DFICO-UDLA.pdf>
11. CASEN 2015 El ingreso promedio de la ocupación principal de las personas de 19 años y más, por año de escolaridad y sexo, muestra que mientras las mujeres, con 18 años y más de escolaridad, perciben en promedio \$1.121.792, a igual escolaridad, los hombres perciben en promedio \$1.717.181
12. MINEDUC 2017 Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior, sugerencias para su elaboración.
13. Norma Chilena NCH3262-2012 “Sistema de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”
14. La Discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones

gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”

15. La igualdad de derechos es un término que se refiere a la igualdad jurídica entre los individuos que puede usarse como sinónimo de: Igualdad ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.
16. La igualdad de género significa que la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo político, económico, social, cultural y de beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es, por lo tanto, la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega en la sociedad ([http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA[SP].pdf))
17. La igualdad de derechos es un término que se refiere a la igualdad jurídica entre los individuos que puede usarse como sinónimo de: Igualdad ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.
18. La Diversidad sexual es un término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad.