



CREA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES E INCLUSIÓN Y
APRUEBA SU ESTRUCTURA ORGÁNICA. CREA EL DEPARTAMENTO DE
GÉNERO, DEROGA DECRETO EXENTO N° 42/2018 UDA Y MODIFICA
DECRETO EXENTO N° 37/2022 UDA

Copiapó, 05 de junio de 2023

DECRETO EXENTO N° 40

VISTOS:

Lo dispuesto en los D.F.L. N° 37 y N° 151, de 1981, el D.S. N° 137, de 2022, las leyes N° 21.091 y N° 21.094 todos del Ministerio de Educación; el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; el D.F.L. N° 1, de 2000, la ley N° 19.880, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Las Resoluciones N° 18 de 2017, N° 6 y N° 7 de 2019, todas de la Contraloría General de la República; Los Decretos U.D.A. N° 10, de 2000 y sus modificaciones y el Art. 52 de la Ley 19.880:

CONSIDERANDO:

El ORD. N° 56, de 22 de mayo de 2023, de la Jefa del Departamento Jurídico, dirigido a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, en el cual solicita la Decretación de los actos administrativos que indica.

El ORD. N° 112, de 23 de mayo de 2023, del Secretario General, dirigido a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, en el cual solicita la materialización del acuerdo tomado por la Honorable Junta Directiva en su sesión de 25 de abril de 2023, respecto de las materias que se indican.

La Certificación extendida por el Secretario General, de 22 de mayo de 2023, en la cual certifica que la Honorable Junta Directiva, en la sesión con fecha 25 de abril de 2023, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 4 N° 1 letra K) del D.F.L. N° 151 DE 1981, aprobó a propuesta del Señor Rector, crear la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión de la Universidad de Atacama y Aprueba su estructura orgánica.

La necesidad de adaptar la estructura orgánica de nuestra Universidad, esto con el objetivo de poder satisfacer las actuales necesidades administrativas y académicas establecidas expresamente en los Estatutos que la fundan como Corporación de Derecho Público dedicada a la enseñanza y el cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias.

Que lo nuevas orientaciones para el uso de Criterios y estándares del subsistema Universitario en procesos de autoevaluación publicados por la Comisión Nacional de Educación con fecha 22 de diciembre del año 2022, establece expresamente la obligación de las instituciones de Educación Superior de contar con mecanismos, políticas, resultados de medición de impactos en materia de Género, Diversidades e Inclusión, para efectos de someter sus procesos a acreditación a altos estándares de calidad. Lo anterior, sólo es posible de lograr dotar a la institución de una estructura orgánica que permita y facilite el desarrollo de estas temáticas al interior de nuestra casa de educación superior.

El espíritu y los principios que inspiran el marco regulatorio universitario, plasmado ello en las leyes 21.093, de Educación Superior, y 21.094 sobre Universidades Estatales, que estipulan de forma expresa que las Universidades del Estado son instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad, siendo a su vez misión de las mismas cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones propias.

Que, el Artículo 2° de la Ley 21.091 que establece el Sistema de Educación Superior se inspira en principios tales como la Inclusión, y el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, en este sentido, el sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de Educación Superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria, a su vez, el respeto y la promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de la comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también las relaciones de trabajo y aprendizaje, por su parte el artículo 5° de la Ley N° 21.094 de Universidades Estatales establece: ***“Principios. 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”.





Que, la Universidad de Atacama ha propuesto en su **Modelo Educativo**: *“Velar por la inclusión, equidad de género e igualdad de oportunidades en el acceso a la Institución, garantizando que el ingreso y su permanencia en ella se determinen atendiendo a condiciones individuales y socio-culturales, la capacidad y méritos de sus estudiantes, académicos/as y personal administrativo, mediante la actualización de diversos sistemas, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación, los cuales se ponen a disposición de todos y todas sin discriminación alguna”*. (Modelo Educativo UDA 2019).

Que, los enfoques de género e inclusión se posicionan como ejes transversales estratégicos en los lineamientos institucionales.

Que, por lo anterior, atendido el compromiso institucional en la implementación de la transversalización del género y la inclusión, se consolida en todas las áreas del quehacer universitario y el medio vinculante mediante la modificación de la estructura orgánica de la Universidad y la creación de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión.

DECRETO:

1° CRÉASE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA Y APRÚEBASE SU ESTRUCTURA ORGÁNICA, según se indica a continuación:

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Atacama, en pleno cumplimiento de su rol social como Institución de Educación Superior del Estado, de carácter regional y pública ha tomado una serie de medidas afirmativas que propenden a la igualdad de género e inclusión en respuesta a las políticas públicas potenciadas en las movilizaciones estudiantiles de 2018 y con base a las normativas nacionales e internacionales vigentes que conducen al desarrollo de políticas institucionales y mecanismos que conducen a una cultura organizacional con equidad de género y educación no sexista. Por ello, se organiza una Comisión de trabajo triestamental que mediante una labor mancomunada logra importantes hitos y avances significativos (Resolución Exenta N° 157/2020). Destacando la primera Política de igualdad de oportunidades y equidad de género (Decreto Exento N° 36/2019). La Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (Decreto Exento N° 42/2018, iniciando sus funciones el 15 de abril de 2019). Ordenanza de investigación y sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria (Decreto Exento N° 36/2019). El primer Diagnóstico de relaciones de género de la Universidad de Atacama (diciembre de 2020). La segunda Política Integral de Igualdad de Género de la Universidad de Atacama (Resolución Exenta N° 283/ 2022).

Con la implementación del enfoque inclusivo, la Universidad de Atacama ha dado respuestas a las demandas existentes, con la consolidación de una estructura de apoyo técnico en las áreas de Diversidad Funcional, Interculturalidad-Pueblos Originarios y Diversidades y Disidencias Sexuales, entregando los apoyos y acompañamientos requeridos para garantizar un proceso formativo en condiciones de equidad, se crea el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa (Resolución exenta N° 37/2022). Asimismo, se levanta el Reglamento que define normas sobre el respeto a la identidad y/o expresión de género, garantiza el uso y reconocimiento del nombre social y la protección en la rectificación del nombre legal (Resolución Exenta N° 234/2020). Continuando con el interés de establecer mecanismos que permitan avanzar institucionalmente en esta área se crea la comisión triestamental que elabora la política de inclusión (Resolución Exenta N° 8/2023) para la Universidad de Atacama, estableciendo el desafío de contar con dicho instrumento para el presente año.

La Universidad de Atacama tiene un rol protagónico en la formación de profesionales que contribuyen al desarrollo social, económico y cultural de la región y el país. Entendiendo que *“La educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollar sus talentos; asimismo, debe servir al interés general de la sociedad y se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”* (Ley 21.091, Artículo 1).





A su vez, las reglamentaciones actuales, entregan directrices claras para garantizar una educación de calidad, reconfigurando las dimensiones evaluativas del proceso de acreditación e incorporando nuevos criterios y estándares para la educación superior. Tal como lo expresa el Criterio N° 7 “*Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión*” que “*promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a las diversidades e inclusión, en función de sus propósitos institucionales*”. (Criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario, 30 de septiembre de 2021).

La importancia de posicionar estas materias, se fundan en superar las brechas y desigualdades de género al interior de nuestra institución de educación superior. De la misma manera lo expone el Servicio de Información de Educación Superior (SIES) de la Subsecretaría de Educación Superior, en el Informe 2022 sobre Brechas de Género en Educación Superior que señala que las mujeres superan a los hombres en puntaje NEM, matrícula de primer año en pregrado, en resultados de titulación, retención y demoran menos tiempo en titularse. Sin embargo, son persistentes las brechas de género en las carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), manteniéndose la feminización predominante en carreras vinculadas a Ciencias de la Salud, Educación y Ciencias Sociales. Y, continúan masculinizadas las áreas de Tecnología y Ciencias Básicas.

En este escenario, la Universidad de Atacama se ha propuesto en su modelo educativo “*velar por la inclusión, equidad de género e igualdad de oportunidades en el acceso a la Institución, garantizando que el ingreso y su permanencia en ella se determinen atendiendo a las condiciones individuales y socio-culturales, la capacidad y méritos de sus estudiantes, académicos/as y personal administrativo, mediante la actualización de sus diversos sistemas, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación, los cuales se ponen a disposición de todos y todas, sin discriminación arbitraria*” (Modelo Educativo UDA 2019). Y, a su vez, en el presente proceso de actualización del modelo educativo los enfoques de género e inclusión se posicionan como ejes transversales estratégicos en los lineamientos institucionales.

La Universidad de Atacama en su pleno convencimiento y compromiso en la implementación de la transversalización de género e inclusión, se consolida en todas las áreas del quehacer universitario y en el medio vinculante por medio de la creación de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión.

1.1. Definiciones

- **Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (Art. 2 Ley 21.369).
- **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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Art. 2 Ley N.º 20.609).





- **Diversidad:** Condición transversal a todo ser humano, y por lo tanto no restringida a grupos específicos. Cuando hablamos de diversidad no nos referimos a “los diversos” como un grupo distinto de “los normales”. Diversidad es riqueza y complejidad. No existen jerarquías intrínsecas a la diversidad, y por lo tanto ésta va siempre de la mano de la noción de igualdad (Mineduc, 2017).
- **Educación inclusiva:** Proceso que responde a la diversidad y a las necesidades de todo el estudiantado, “[...] eliminando barreras al aprendizaje y generando apoyos específicos para que todos los niños y niñas tengan las mismas oportunidades de acceder, aprender y participar en su proceso educativo.” (Mineduc, 2016).
- **Enfoque inclusivo:** Propone la transformación de las culturas, políticas y prácticas de las instituciones escolares para abordar el quehacer educativo en función de las características y particularidades de las y los estudiantes, procurando el aprendizaje y la participación de todas y todos (Booth, T. & Ainscow, M. Index for Inclusion. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE), Bristol UK, 2002).
- **Enfoque Basado en Derechos Humanos:** El enfoque de Educación basado en los Derechos Humanos se caracteriza por orientar las acciones, prácticas y políticas del sistema educativo al resguardo del acceso a una educación de calidad y el respeto de los Derechos Humanos en el contexto educativo (Mineduc, 2017).
- **Equidad:** Consiste en garantizar y asegurar que exista una preocupación por la justicia, de manera que la educación de todo el estudiantado se considere como igualmente importante (Unesco, 2017).
- **Igualdad de Género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, de los hombres, de las niñas y los niños, y diversidades sexo-genéricas. Implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo su diversidad.
- **Inclusión:** En el ámbito educativo, la inclusión se vive cuando las comunidades educativas se constituyen como espacios de aprendizaje, encuentro, participación y reconocimiento de la diversidad de quienes la integran, donde se construyen y enriquecen las prácticas pedagógicas a partir de las diferencias y particularidades de los estudiantes, favoreciendo que todos puedan desarrollar una trayectoria educativa relevante, pertinente y de calidad. (Mineduc, 2016).
- **Perspectiva de género:** Es una forma de analizar y observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Permite valorar las implicaciones que tienen, para todas las personas, cualquier legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles, de manera que puedan beneficiarse igualmente y no perpetuar la desigualdad.
- **Transversalización de género:** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.





- **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

1.2. Objetivos Generales

- Fortalecer los procesos de transversalización de género e inclusión con un enfoque basado en los derechos humanos, a través de la creación, aplicación, implementación, seguimiento y mejora continua de políticas y mecanismos en todas las áreas del quehacer universitario, en coherencia con los lineamientos estratégicos y normativas.
- Propiciar la incidencia en las políticas públicas de carácter regional, nacional e internacional, contribuyendo a las transformaciones socioculturales que la sociedad requiere en temáticas de género, inclusión, entre otras, basado en el enfoque de Derechos Humanos.

2. CARGO DE DIRECTOR/A DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES E INCLUSIÓN: Nivel A-6.

3. RESPONSABILIDADES DEL/LA DIRECTOR/A

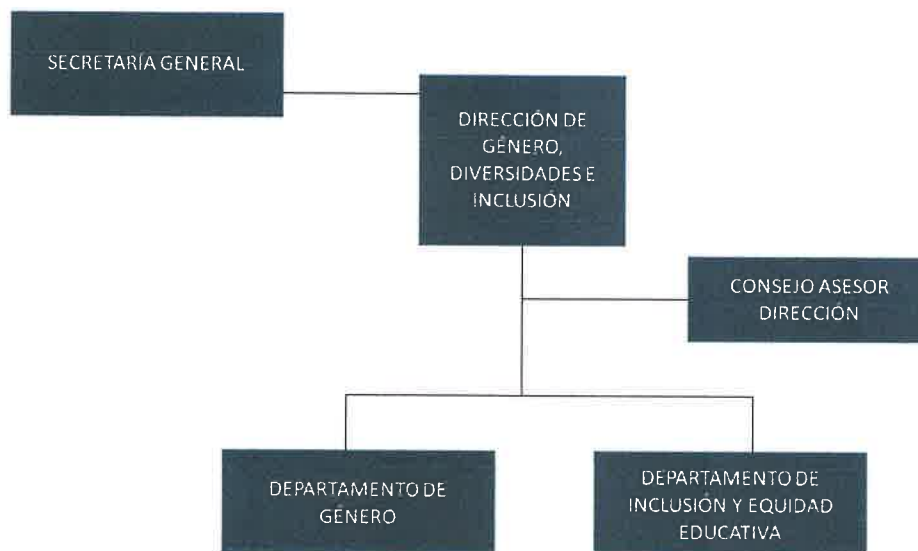
- Asesorar a la Dirección Superior con políticas, planes, mecanismos y medidas afirmativas sobre la transversalización de las materias mencionadas.
- Definir metas y planes sobre la transversalización de género e inclusión con base en las estrategias y políticas institucionales de la Universidad de Atacama.
- Coordinar el desarrollo profesional, trabajo colaborativo e interdisciplinario y la actualización permanente del conocimiento al interior de la Dirección.
- Gestionar la vinculación con instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil.

4. ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN

4.1. Organización de la Dirección

En la Secretaría General se incorpora la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión que se sostiene a través de un Consejo Asesor y dos Departamentos: Género e Inclusión y Equidad Educativa, que despliegan sus funciones buscando consolidar la transversalización de género e inclusión en todas las áreas del quehacer universitario y en el medio vinculante. Tal como se esquematiza a continuación:





4.2. Descriptor del Organigrama

4.2.1. Consejo Asesor de la Dirección: Consejo asesor de carácter consultivo que congrega a académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, incluyendo a expertos/as del medio vinculante, con el fin de velar y asesorar sobre aquellas materias que lo ameriten, en coherencia con las políticas y normativas vigentes. Este Consejo Asesor junto con la Dirección, acordarán las normas de constitución y funcionamiento interno, el que especificará el quórum para constituirse y sancionar acuerdos.

4.2.2. Departamento de Género: El Departamento tiene tres objetivos principales:

1. Implementar iniciativas y acciones a nivel institucional y entorno vinculante que sensibilicen y promuevan la transversalización de la perspectiva de género.
2. Fomentar la igualdad sustantiva de género en la Universidad de Atacama, para la superación de las brechas y desigualdades de género en el quehacer institucional, favoreciendo el reconocimiento, ejercicio y goce de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.
3. Reparar el daño provocado por conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y abuso de poder, a través de las líneas de intervención establecidas en las normativas internas y nacionales que se creen, actualicen y modifiquen a las ya existentes, y que guarden relación con las líneas de la Dirección.





4.2.3. Departamento de Inclusión y Equidad Educativa: El departamento continúa en sus funciones y centrado en su objetivo principal de fortalecer sistemáticamente el desarrollo de estrategias, prácticas y políticas que permitan propiciar una cultura institucional inclusiva en la Universidad de Atacama, respondiendo a la diversidad presente a través del apoyo, acompañamiento y educación a la comunidad universitaria, con el fin de minimizar barreras contextuales para fomentar la accesibilidad, el aprendizaje, la participación y autonomía de todas las personas al interior de la institución (Decreto Exento N° 37/2022).

El Departamento articula su accionar en tres áreas de trabajo, respondiendo a la diversidad funcional o discapacidad, a las diversidades y disidencias sexuales, e interculturalidad y pueblos originarios.

4.3. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN

- Proponer a la Dirección Superior políticas, planes, mecanismos y medidas afirmativas sobre la transversalización de las materias mencionadas.
- Liderar actualizaciones de las políticas institucionales y mecanismos para la transversalización de género e inclusión.
- Procurar que los departamentos de esta dirección implementen, monitoreen y evalúen el cumplimiento de las políticas, mecanismos y normativas atinentes en la materia.
- Gestión y apalancamiento de recursos que permitan el desarrollo e implementación de las políticas y mecanismos institucionales.
- Promover el desarrollo de actividades académicas, de investigación, vinculación y extensión en su ámbito de acción.
- Disponer programas de formación permanente accesible a toda la comunidad universitaria.
- Propiciar el desarrollo profesional, trabajo colaborativo e interdisciplinario y la actualización permanente del conocimiento al interior de la Dirección.
- Coordinación y vinculación con instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil.
- Conformar, coordinar y dirigir las tareas del Consejo Asesor de la Dirección.
- Crear e implementar un observatorio que permita la producción de conocimientos y sistematización de información en las materias de género, inclusión, entre otras a nivel interno y externo.
- Promover la vinculación con el medio basado en la transversalización de la perspectiva de género, inclusión, entre otras desde el enfoque de derechos humanos.
- Otras funciones que determine rectoría y las normativas universitarias.





4.4. CARGO JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE GÉNERO: Nivel A-15.

4.5. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE GÉNERO

Las funciones del Departamento de Género están desglosadas en virtud de sus objetivos:

| OBJETIVOS | FUNCIONES DEPARTAMENTO DE GÉNERO |
|--|---|
| Implementar iniciativas y acciones a nivel institucional y entorno vinculante que sensibilicen y promuevan la transversalización de la perspectiva de género. | <ul style="list-style-type: none">• Ejecutar estrategias comunicacionales que sensibilicen la perspectiva de género.• Desarrollar capacitaciones, cursos y talleres a la comunidad universitaria en temáticas de género.• Realizar acciones de sensibilización de la perspectiva de género en el entorno vinculante. |
| Implementar la igualdad sustantiva de género en la Universidad de Atacama, para la superación de las brechas y desigualdades de género en el quehacer institucional, favoreciendo el reconocimiento, ejercicio y goce de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria. | <ul style="list-style-type: none">• Establecer las coordinaciones y gestiones necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades y el funcionamiento del Departamento de Género.• Promover la elaboración de diagnósticos institucionales sobre las temáticas asociadas.• Generar un plan de trabajo anual.• Convocar a la comisión de igualdad de oportunidades y equidad de género cuando sea necesario, de conformidad a la ley 21.369, a la política institucional en la materia y cada vez que la institución lo requiera.• Ejecutar estrategias de promoción y prevención de espacios libres de violencia y discriminación arbitraria.• En general, ejecutar las acciones declaradas en el marco legal regulatorio.• Entre otras que encomiende la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión de la Universidad de Atacama. |
| Reparar el daño provocado por conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y abuso de poder, a través de las líneas de intervención establecidas en la política y normativa vigente. | <ul style="list-style-type: none">• Entregar orientación y acompañamiento profesional a personas que han sido afectadas por conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria, abuso de poder.• Orientar, asesorar y derivar a la instancia pertinente a personas afectadas por discriminación, acoso, abuso de poder y/o violencia de género.• Gestionar todas las acciones necesarias para brindar el resguardo de las personas afectadas por discriminación, acoso, abuso de poder y/o violencia de género. |





| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar acciones de reparación emocional a personas que se han visto afectadas por conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y abuso de poder. ● Realizar acciones de intervención reeducativa a personas que asumen responsabilidad y/o son sancionadas por las violencias ejercidas. ● Entre otras que encomiende la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión de la Universidad de Atacama. |
|--|---|

4.6. CARGO JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD EDUCATIVA: Nivel A-15.

4.7. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO INCLUSIÓN Y EQUIDAD EDUCATIVA

Las funciones del Departamento de Inclusión y Equidad Educativa están debidamente explicitadas en la Resolución exenta N° 37/2022. A continuación se presentan sus principales funciones en relación con sus objetivos:

| OBJETIVOS | FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD EDUCATIVA |
|---|---|
| Fortalecer sistemáticamente las prácticas y políticas institucionales para propiciar una cultura organizacional inclusiva en la Universidad de Atacama. | <ul style="list-style-type: none"> ● Coordinar y dar seguimiento de los proyectos institucionales en que forme parte el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. ● Apoyar y gestionar acciones y actividades en materias de inclusión y universalidad. ● Vincular al Departamento de Inclusión con las diferentes entidades tanto internas como externas. ● Asesorar constantemente a las autoridades institucionales en materias de educación inclusiva. ● Velar por la organización del trabajo colaborativo e interdisciplinario al interior del Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. ● Promover la realización y actualización de diagnósticos institucionales en materias de inclusión con la finalidad de identificar áreas de mejora continua. ● Velar por la creación e implementación de una política institucional de inclusión. ● Otras que encomiende la dirección. |
| Responder a la diversidad cultural, funcional y sexual, a través de la educación, apoyo y acompañamiento a la comunidad universitaria. | <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo y acompañamiento social para la comunidad universitaria. ● Apoyo y acompañamiento pedagógico para la comunidad universitaria. |
| Minimizar barreras contextuales (actitudinales, | <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo y acompañamiento en el uso de tecnologías de la información y comunicación inclusivas. |





| | |
|--|---|
| infraestructura, de información y comunicación) para fomentar la accesibilidad, el aprendizaje, participación y autonomía. | <ul style="list-style-type: none"> • Educación y promoción: Este servicio se enfoca en educar y sensibilizar a la comunidad en temáticas de inclusión y accesibilidad, con el propósito de avanzar hacia la transformación de una cultura institucional inclusiva y libre de discriminación. |
|--|---|

2° **CREASE El Departamento de Género**, según señala el Certificado extendido por el Sr. Secretario General, con fecha 22 de mayo de 2023, de que la H. Junta Directiva aprobó crear la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión de la Universidad de Atacama, aprueba su estructura orgánica creando dicho Departamento.

3° **DERÓGUESE:** Decreto Exento N° 42 de fecha 30 de agosto de 2018 que crea la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, a su vez, deróguese el Decreto Exento N° 19 de fecha 08 de Junio de 2020, que adscribe la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades a la Contraloría Interna.

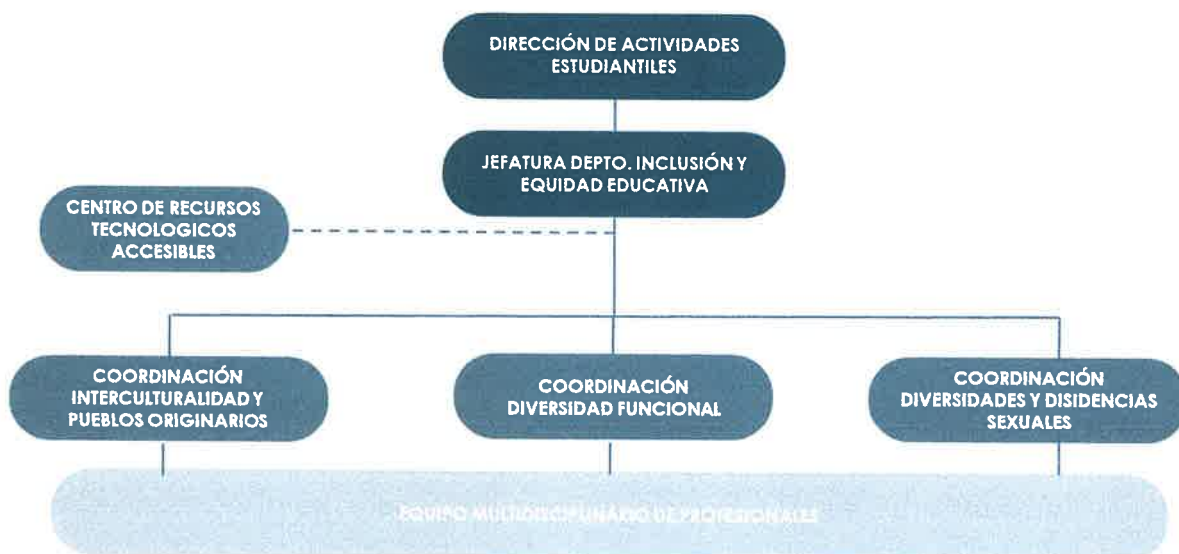
4° **MODIFIQUESE** el Decreto Exento N° 37 de fecha 14 de julio de 2022, que crea el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa, en cuanto al punto 4. ESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO, 4.1 Organización del Departamento, 4.2 Equipo y sus funciones, en el siguiente tenor:

Donde dice:

4. Estructura del Departamento

4.1 Organización del Departamento

El Departamento de Inclusión y Equidad Educativa de la Universidad de Atacama depende jerárquicamente de la Dirección de Actividades Estudiantiles y enfoca sus acciones en tres áreas específicas; **Interculturalidad y Pueblos Originarios, Diversidad Funcional y Diversidades/Disidencias Sexuales**. Actualmente está compuesto por un equipo de trabajo interdisciplinario, que involucra a profesionales del área social, de la educación, Ingenierías e interpretación en Lenguas de Señas Chilena. Esto ha permitido aumentar las capacidades y competencias del Departamento, paralelamente se cuenta con el apoyo colaborativo de diferentes entidades, como lo son; representantes de las facultades y Sede Vallenar de la universidad, unidades internas, instituciones, actores claves y otras IES. Esta estructura se esquematiza de la siguiente manera:





Equipo y sus funciones

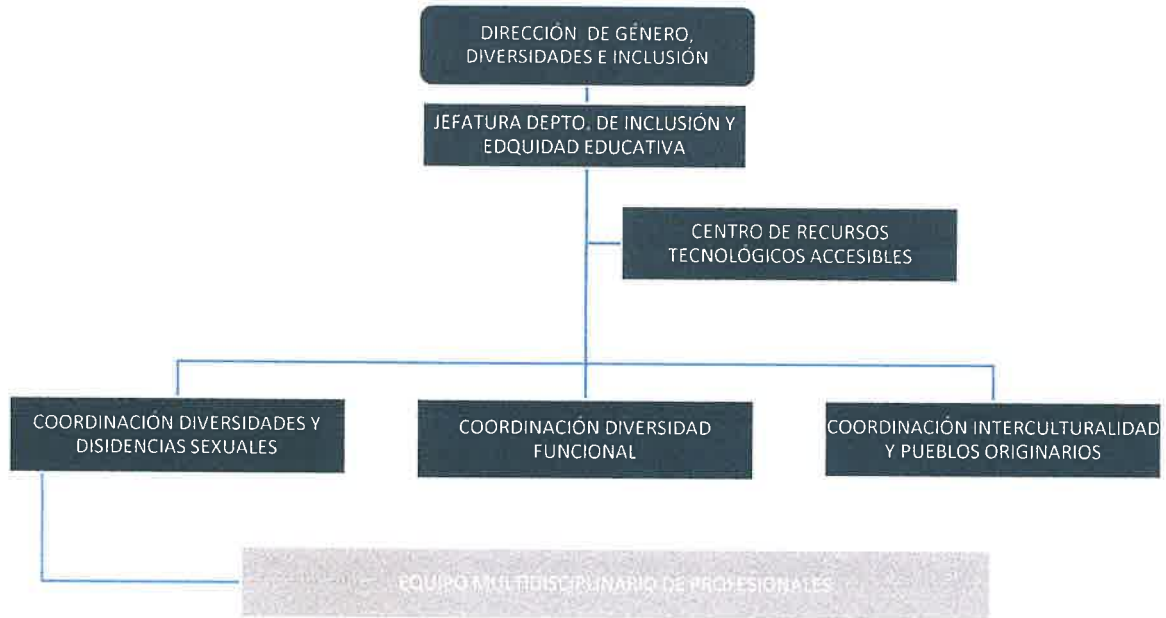
Las funciones que desempeñan los y las profesionales del DIEE corresponden a:

| Unidad | Descripción | Funciones |
|--|--|---|
| Dirección de Actividades Estudiantiles | Dirección Superior de la Universidad de Atacama de la cual depende el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. | <ul style="list-style-type: none">• Alinear las estrategias institucionales con el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa.• Entregar las directrices para el logro de las metas institucionales.• Gestionar recursos necesarios para el desarrollo del departamento.• Socializar a nivel de Dirección Superior el quehacer del Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. |

Debe decir:

4.1 “El Departamento de Inclusión y Equidad Educativa de la Universidad de Atacama **depende jerárquicamente de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión** y enfoca sus acciones en tres áreas específicas; **Interculturalidad y Pueblos Originarios, Diversidad Funcional y Diversidades/Disidencias Sexuales**. Actualmente está compuesto por un equipo de trabajo interdisciplinario, que involucra a profesionales del área social, de la educación, Ingenierías e interpretación en Lenguas de Señas Chilena. Esto ha permitido aumentar las capacidades y competencias del Departamento, paralelamente se cuenta con el apoyo colaborativo de diferentes entidades, como lo son; representantes de las facultades y Sede Vallenar de la universidad, unidades internas, instituciones, actores claves y otras IES. Esta estructura se esquematiza de la siguiente manera:





4.2 Equipo y sus funciones.

Las funciones que desempeñan los y las profesionales del DICE corresponden a:

| Unidad | Descripción | Funciones |
|--|--|--|
| Dirección de Género, Diversidades e Inclusión | Dirección Superior de la Universidad de Atacama de la cual depende el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. | <ul style="list-style-type: none"> • Proponer a la Dirección Superior políticas, planes, mecanismos y medidas afirmativas sobre la transversalización de las materias mencionadas. • Liderar actualizaciones de las políticas institucionales y mecanismos para la transversalización de género e inclusión. • Procurar que los departamentos de esta dirección implementen, monitoreen y evalúen el cumplimiento de las políticas, mecanismos y normativas atinentes en la materia. • Gestión y apalancamiento de recursos que permitan el desarrollo e implementación de las políticas y mecanismos institucionales. • Promover el desarrollo de actividades académicas, de investigación, vinculación y extensión en su ámbito de acción. • Disponer programas de formación permanente accesible a toda la comunidad universitaria. • Propiciar el desarrollo profesional, trabajo colaborativo e interdisciplinario y la actualización permanente del conocimiento al interior de la Dirección. |





| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación y vinculación con instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil. • Conformar, coordinar y dirigir las tareas del Consejo Asesor de la Dirección. • Crear e implementar un observatorio que permita la producción de conocimientos y sistematización de información en las materias de género, inclusión, entre otras a nivel interno y externo. • Promover la vinculación con el medio basado en la transversalización de la perspectiva de género, inclusión, entre otras desde el enfoque de derechos humanos. • Otras funciones que determine rectoría y las normativas universitarias. • |
|--|--|--|

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.



SECRETARIO GENERAL
DAMIÁN SALINAS OPAZO
Secretario General



FORLIN AGUILERA OLIVARES
Rector

FAO/ASO/CVP/CZB/mdo.

Distribución:

- Contraloría Interna
- Rectoría
- Sec. Gral.
- VRA
- VAE
- VRIP
- FCJS
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Humanidades y Educación.
- Facultad de Ciencias Naturales.
- FACSAL
- FACMED.
- Facultad Tecnológica
- Decretación
- Oficina de Partes
- Archivo Institucional

VISO

19 JUN 2023

CARLOS PEREZ SAAVEDRA
CONTRALOR
UNIVERSIDAD DE ATACAMA