

BOLETINA INFORMATIVA

Nº 47, JULIO 2024

Oportunidad de Formación en Género desde el Servicio Civil

El martes 2 de julio, en horas de la tarde, nos reunimos con los representantes de los representantes a nivel nacional del Programa "Prevenir: cerrando brechas de género"

Prevenir es un programa de formación impulsado por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que busca proporcionar a las funcionarias y funcionarios públicos herramientas y conocimientos para eliminar sesgos, cerrar brechas de género y erradicar todo tipo de discriminación en el Estado.

Malla de formación
Prevenir
Cerrando Brechas de Género

Prevenir es un programa de formación en equidad de género impulsado por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Busca entregar a las funcionarias y funcionarios públicos herramientas que permitan **derribar sesgos y cerrar brechas de todo tipo** en el sector público.

A través de la plataforma Campus del Servicio Civil, se ofrecerá una malla de 7 cursos asincrónicos con diversas temáticas. Estos cursos buscan formar **garantes de la equidad de género**, agentes de cambio que puedan prevenir, proteger y promover las mejores prácticas en sus entornos laborales y en los servicios que se entregan a la ciudadanía.

*Si necesitas más información o quieres hacer una consulta escríbenos a: formaciongenero@serviciocivil.cl

Área Temática	Nombre del Curso	Qué aprenderás
Género y Diversidad	Conceptos básicos de género 8 horas	Concepto de Género como construcción social y desigualdades en diversas dimensiones sociales.
Género y Diversidad	Políticas públicas con enfoque de Género 8 horas	Enfoque de Género en el Estado y en las políticas públicas.
Género y Diversidad	Mujeres y Participación Laboral 8 horas	Participación de mujeres en el mundo laboral y en cargos de responsabilidad, avances y desafíos.
Gestión y Desarrollo de Personas	Prevención de la Violencia Organizacional 12 horas	Elementos que facilitan la violencia en organizaciones, tipos de violencia, factores de riesgo y mecanismos de prevención.
Gestión y Desarrollo de Personas	Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia 16 horas	Perspectiva de género en procesos de denuncia, investigación y sanción de la violencia organizacional.
Derecho Humanos e Inclusión	Hacia una gestión inclusiva de la diversidad 8 horas	Conceptos básicos de inclusión laboral, gestión de la diversidad y espacios de trabajo libres de discriminación.
Liderazgo	Liderazgo con perspectiva de género para directivos/as 24 horas	Conceptos básicos de teoría de género, de liderazgo y sus implicancias en organizaciones públicas.

Dicho programa se aloja en el campus virtual del Servicio Civil y se ofrecen 7 cursos asincrónicos en temáticas de género y diversidad, buscando aportar a la formación de personas que sean garantes de la equidad de género, agentes de cambio y contribuyan a prevenir proteger y promover las mejores prácticas en su entornos laborales.

Los cursos ofrecidos son:

- conceptos básicos de género
- prevención de violencia organizacional
- hacia una gestión inclusiva a la diversidad
- liderazgo con perspectiva de género para directivas y directivos
- políticas públicas con enfoque de género
- denuncia investigación y sanción de violencia y
- mujeres y participación laboral

En nuestra universidad, la inscripción se canalizará a través de la Dirección de Gestión de Personas y la Dirección de Género, por lo que pronto les haremos llegar mayor información al respecto.

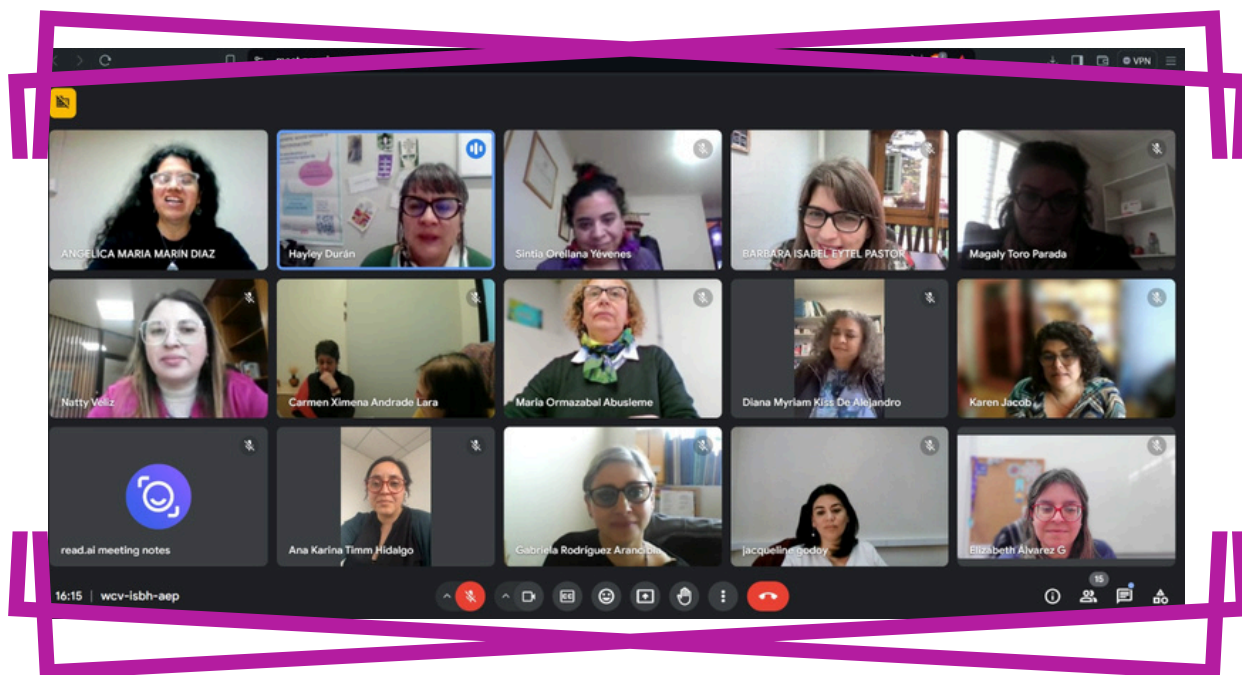
Por lo pronto, las, los y les invitamos a participar de esta tremenda oportunidad de formación gratuita dirigida a funcionarias y funcionarios públicos, municipales, de la administración central, de establecimientos educacionales y cualquier otra institución del Estado



DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

UMAG
Universidad de Magallanes

Reunión de la Comisión de Igualdad de Género CUECH



El jueves 4 de julio, durante la jornada de la tarde, se llevó a cabo la reunión mensual virtual de la Comisión de Igualdad de Género de las universidades integrantes del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH). En este encuentro se presentó el perfil del proyecto para que las distintas universidades puedan optar a la certificación del “Sello Igualdad CUECH- UNESCO. Este proyecto tiene como objetivo, crear un modelo que permita a las universidades estatales cumplir con diversas etapas de avance y así obtener el Sello de Igualdad de Género. En este contexto, se ha avanzado en el trabajo entre la directiva de la Comisión de Igualdad del CUECH, y los representantes de UNESCO y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quienes también han manifestado su intención de participar en la certificación.

En la reunión, se destacó la importancia del apoyo de los rectores, en especial de nuestro rector Dr. José Maripani, a quien la comisión agradeció expresamente por su patrocinio y apoyo directo al proyecto. Este proyecto colaborativo, pensado para desarrollarse en un plazo de tres años, comenzará su ejecución en 2025, con un presupuesto estimado de \$200 millones de pesos para su primera etapa.

Es importante recalcar que la propuesta de criterios para la certificación vendría desde la UNESCO, puesto que, posteriormente, las universidades estatales deberán postular para obtener esta certificación, a lo que apunta finalmente este proyecto en red.

Contar con una certificación en igualdad de género, en el ámbito de la educación superior, nos permite dar cuenta respecto al estado de avance en materia de la participación activa y equilibrada de todas las personas, independiente de su sexo, en todas las áreas del quehacer universitario, desde el acceso, la participación y la incorporación de una perspectiva de género en todos los procesos institucionales, tales como: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Se hace presente que en el Informe PNUD (1995) sobre Género y Desarrollo Humano, se refiere que es posible hablar de desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos, opciones y oportunidades, para lo cual se debe garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PNUD, 2006). Esto es, fortalecer la educación superior en base a resguardar los principios rectores de los derechos humanos.



MUJERES, CUIDADOS Y TERRITORIO

A lo largo de la vida existen diversos eventos que pueden ocasionar un cambio drástico en nuestros proyectos y actividades diarias, siendo necesarios cuidados transitorios o permanentes. Esta realidad que, hoy por hoy, ha sido una preocupación central del gobierno implica innumerables desafíos tanto a nivel país como en la región, la cual dicho sea de paso, ha sido cuna de diversas iniciativas en el ámbito de la protección social. Durante el presente año se impulsa la creación de un Sistema Nacional de apoyos y cuidados denominado “Chile cuida” el cual compromete a lo menos el funcionamiento de cien centros de cuidado comunitario, el potenciamiento de la formalización y capacitación de la labor de cuidados, la creación de un Registro de Personas Cuidadoras y, la puesta en marcha de programas focalizados a grupos prioritarios (personas mayores, con discapacidad, infancias y adolescencias), considerando además la predominancia con que las mujeres, asumen esta tarea y la necesidad urgente de incorporar medidas que garanticen la corresponsabilidad social, en este ámbito uno de los retos que se avizoran es lograr la colaboración efectiva entre gobierno, sociedad civil y sector privado.



Isabel Bustamante Cifuentes
Encargada de Estudios y Transversalización de Género
Dirección de Género, Equidad y Diversidad,
Universidad de Magallanes

Particularmente nuestra región en esta materia, requiere de un trabajo sustantivo que permita conocer e identificar los aspectos relevantes que interactúan en la realidad de los cuidados, teniendo en consideración las particularidades culturales, sociales y económicas propias del territorio, así como también sus cambios, proyecciones y transiciones. En este marco, la gran preocupación debiera ser cómo pensamos y creamos políticas regionales que conversen virtuosamente con el sistema centralizado de servicios y prestaciones, potenciando su intervención y dando respuesta a las dificultades enfrentadas por quienes proveen y reciben cuidados a nivel local.

Algunos factores son importantes de observar cuando se habla de una demanda creciente de cuidados en Magallanes, entre estos están la transición demográfica, la migración y la feminización. Según cifras del INE hacia el 2035 en Magallanes el porcentaje de personas mayores alcanzará un 23,9% por otro lado, la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) nos indica que, los cuidados orientados a personas mayores son desarrollados en un 71,1% por mujeres y en un 29,0% por hombres, tal situación profundiza la pobreza, la desigualdad y el desempleo en la población femenina.

Si a esto además sumamos el componente migratorio, teniendo como referencia la información proporcionada por SENCE sobre los sectores ocupacionales de preferencia de las comunidades migrantes ubicándose en segundo lugar los “servicios sociales y personales” y, considerando que la región al 2022 alberga a 10.850 personas migrantes (SERMIG e INE), tenemos un escenario no sólo complejo por la cantidad de elementos que confluyen, sino que exigente en relación a la intervención social y del Estado

Siguiendo esta línea surgen varias preguntas en una discusión que no sólo se centra en evaluar el rol del Estado a la hora de enfrentar la llamada “crisis de los cuidados” agudizada en pandemia, sino también, en cómo articular y proveer una oferta de prestaciones con pertinencia territorial y enfoque de género, en fáciles palabras ¿cómo damos cara a esta realidad con los recursos y capacidades que tenemos en nuestra región? entendiéndolo que ya hay una oferta programática en el área a nivel local, ¿cómo abordamos este difícil escenario en nuestras localidades más aisladas? Por otro lado, reconociendo que esta tarea ha implicado la postergación de muchas mujeres ¿cómo compensamos aquello? ¿qué medidas serían necesarias? Todas estas interrogantes necesitan con urgencia respuestas para dibujar un futuro que no nos preocupe, pues como mencionaba al principio de este texto, todos y todas requeriremos de cuidados en algún momento de nuestras vidas, con ello la tarea no sólo está enfocada en reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres sino que, además en crear modelos corresponsables que involucren al Estado, el mercado, la comunidad y los hogares.

CIERRE DE SEMESTRE DEL CRÉDITO CULTURAL



Como cada semestre, hemos culminado exitosamente una nueva versión del crédito cultural “Perspectiva de Género: una mirada hacia la igualdad”.

Este curso permite comprender los fundamentos teóricos que sustentan la igualdad de género y la perspectiva de género, abordando temáticas como: las convenciones internacionales CEDAW, Belem do Pará; Teoría sexo género; estereotipos de género; masculinidades; diversidades sexuales; derechos sexuales y reproductivos; comunicación y género; violencia de género y la normativa interna; además de herramientas para incorporar la perspectiva de género en la investigación.

¡Las, los y les esperamos nuevamente para este segundo semestre!

ADJUDICACIÓN: FONDO CONCURSABLE DE EQUIPAMIENTO COMPLEMENTARIO PARA INVESTIGACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ÁREAS STEM

A mediados de este mes, justo antes del receso de invierno, fue adjudicado el “Fondo concursable de equipamiento complementario para investigaciones con perspectiva de género en áreas STEM de las Universidades de La Frontera, Los Lagos, Aysén y Magallanes - 2024”

Este hito corresponde a una de las acciones fundamentales de este año 2024 para el proyecto STEM - Género y Desarrollo Local y para las Unidades de Género que conforman la macrozona sur austral y tuvo como objetivo principal “Fortalecer la investigación de mujeres, y su inserción en las áreas STEM vinculadas al sistema de innovación y desarrollo regional”,

Estuvo dirigido exclusivamente a las académicas integrantes de las Redes de UFRO, ULAGOS, UAYSÉN y UMAG, es decir, postularon únicamente aquellas personas inscritas formalmente en la Red de Académicas STEM de cada universidad y el Fondo total disponible fue de \$184.000.000 (ciento ochenta y cuatro millones de pesos), los cuales se distribuyeron en las cuatro Universidades Estatales.

Se recibieron en total 26 proyectos, de los cuales 25 pasaron la etapa de admisibilidad y 20 fueron adjudicados. En nuestra universidad, resultaron beneficiadas dos académicas de la Facultad de Ingeniería: la Dra. Yasna Segura Sierpe para la adquisición de equipos para continuar investigando el potencial de reutilización de residuos de polvo de ladrillo y fracción fina de hormigón de RCD como material cementicio para hormigones geopoliméricos.

Por su parte, la académica Berta Vivar Vivar se adjudicó fondos que le permitirán caracterizar los suelos en condición no saturada en los sitios donde se emplazan proyectos de energías renovables en la región de Magallanes, mediante la determinación de la curva característica suelo-agua (SWCC).
¡Felicitaciones para ambas académicas y las invitamos a seguir trabajando para un futuro con más mujeres y niñas trabajando en las áreas STEM!



DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

UMAG
Universidad de Magallanes



22 DE JULIO DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

El Día Internacional del Trabajo No Remunerado se celebra anualmente el 22 de julio para reconocer el trabajo que realizan millones de personas en todo el mundo en sus hogares. Esta fecha fue elegida en honor a la fundación de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) en 1983. El trabajo doméstico, que incluye tareas como cocinar, limpiar, cuidar niños y ancianos, es un trabajo esencial que permite que otras personas puedan dedicarse a sus trabajos remunerados fuera del hogar. Sin embargo, a menudo es subvalorado y mal remunerado, lo que lleva a la explotación y la falta de protección laboral.

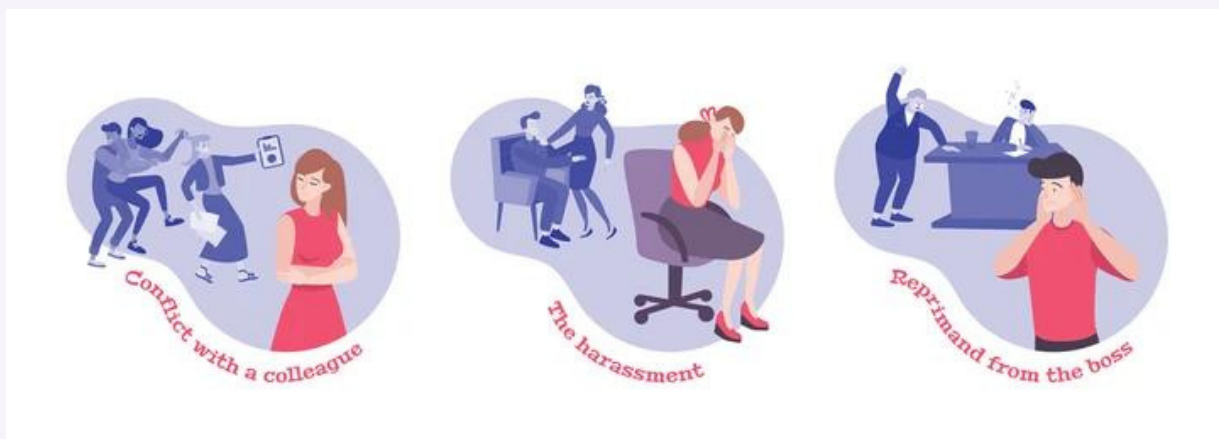
La lucha por los derechos de las trabajadoras domésticas ha sido una larga batalla. En 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoció el derecho a un salario justo y condiciones laborales justas para todos los trabajadores. Sin embargo, este derecho no se extendió a las trabajadoras domésticas hasta mucho más tarde.

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que establece normas internacionales para proteger los derechos de estas trabajadoras. Este convenio fue ratificado por varios países, pero aún queda mucho por hacer para garantizar su implementación a nivel mundial.

El Día Internacional del Trabajo Doméstico es una oportunidad para concienciar sobre los derechos de las trabajadoras domésticas y exigir su reconocimiento y protección laboral. Es importante recordar que estas trabajadoras son una parte integral de nuestras comunidades y merecen el mismo respeto y protección que cualquier otro trabajador.



LEY KARIN EN CHILE: RESUMEN DE LA NUEVA LEGISLACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL



La Ley Karin, a la cual también se le conoce como la Ley de Acoso Laboral, es la normativa que está orientada a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en nuestro país que entrará en vigor a lo largo y ancho del país este 1 de agosto.

Dicha normativa está orientada a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, ya sea en el sector privado o en el sector público. Además, establecerá como obligación en todas las empresas y órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral. Esta medida lleva el nombre en honor a Karin Salgado, quien fue una técnica en enfermería que se quitó la vida en 2019 luego de sufrir una serie de episodios de acoso laboral.

¿A quiénes protege la Ley Karin?

Según se explica en el sitio web de ChileAtiende, la nueva norma son para todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y también a los independientes que “presten servicios en forma habitual en el mismo lugar de trabajo”.

¿Qué conductas serán sancionadas con la nueva Ley Karin?

Acorde a la ley 21.643 habrá una serie de conductas que, en caso de que se cometan en un espacio laboral, serán sancionadas. A continuación el detalle:

- El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o muy por debajo de sus capacidades.

- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con él o no dirigirle la palabra.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Criticar constantemente la vida privada de un trabajador.
- Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- Mofarse de la vida privada de un trabajador.

¿Cómo denunciar?

En caso de que una persona sea víctima de acoso laboral, sexual o violencia en su lugar de trabajo, puede denunciarlo directamente con su empleador, la Inspección del Trabajo o en los tribunales laborales.



**DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD**
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

UMAG
Universidad de Magallanes