



Código de Buenas Prácticas para la Igualdad de Género
Escuela de Administración de Empresas

Aprobado en Consejo de Escuela
Sesión 01-2015 del 26 de enero 2015

1. Concepción de igualdad de género

Debe comprenderse como un proceso de cambio cultural donde hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, en relación al acceso y permanencia real y efectiva dentro de la carrera o jornada, eliminando discriminaciones y logrando un ambiente de respeto mutuo en lo académico, administrativo y asuntos estudiantiles.

2. Oferta académica con igualdad de género

a) Componentes internos:

- **Malla curricular:** La estructura debe favorecer la igualdad de género
- **Todos los cursos:** Promover que se utilicen acciones inclusivas en el lenguaje del contenido, la visibilización de hombres y mujeres en la literatura y una evaluación igualitaria, entre otras.
- **Gira, ferias, proyectos:** Considerar la igualdad en la definición de objetivos, contenidos, división de tareas (asignación de roles), evaluación, transporte logística (transporte, alojamiento, alimentación, servicios, primeros auxilios, entre otros).
- **Estrategia pedagógica:** Las profesoras y los profesores deben promover una estricta igualdad en el desarrollo de la dinámica de clase, las tareas, las prácticas, laboratorios, exámenes, proyectos, participación en clase y evaluación. El trato hacia el estudiantado, en cuanto al lenguaje en la clase, la asignación de trabajo y evaluación debe darse en condiciones de igualdad.
- **Personal académico, de apoyo y el estudiantado.** En el desarrollo de las actividades académicas de la Escuela de Administración de Empresas se deben promover condiciones de igualdad en el lenguaje, los símbolos y los materiales, sin preferencias, discriminaciones ni estereotipos.

- **Infraestructura.** La Escuela debe vigilar que las aulas, oficinas, laboratorios, ferias y servicios cumplan con las disposiciones de la Ley 7600.
- **Servicios.** La Escuela debe vigilar que los servicios institucionales de apoyo sean de calidad.
- **Seguridad.** La Escuela debe coadyuvar por la seguridad tanto de hombres y mujeres en las diferentes actividades donde se trabaja o estudie.

b) Componentes externos:

- La Escuela promoverá la igualdad género en la vinculación con el sector empresarial y social donde se realiza:
 - ✓ Docencia (proyectos, giras y ferias)
 - ✓ Investigación
 - ✓ Extensión
 - ✓ Acción social

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

1. Objetivos

- Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de cualquier tipo de discriminación y en especial de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo a la formación profesional y las condiciones de trabajo en convivencia.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres atender las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
- Fomentar actividades tendientes a mejorar la calidad de vida en el ambiente académico y laboral.

2. Directrices

- Académica
- Procesos de reclutamiento
- Desarrollo a la carrera y acceso a la capacitación
- Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de dirección y coordinación bajo criterios de excelencia
- Condiciones de trabajo
- Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales y familiares
- Atención de responsabilidades laborales con obligaciones familiares en iguales condiciones entre hombres y mujeres
- Prevención y sanción del acoso laboral y /o sexual en el trabajo

2.1. Académica

- Vigilar que los procesos de admisión, selección y matrícula no presenten sesgos de ningún tipo, ni empleen lenguaje discriminatorio ni excedan a las normativas académicas tanto para hombres como para mujeres.
- Los programas de cursos, giras, ferias y laboratorios deberán elaborarse bajo criterios inclusivos y de equidad (utilizándose las guías que se faciliten).
- Las clases, giras, ferias y laboratorios no deberán contener sesgos de ningún tipo ni emplear lenguaje discriminatorio.
- Coadyuvar para que el equipo, las instalaciones y los materiales cuenten con las medidas de seguridad y que sean adecuadas para el uso de la población estudiantil, docente y administrativa.
- Promover que los y las estudiantes y personal docente y administrativo conozcan la reglamentación institucional existente en materia de equidad de género.
- Se deberá instar a que el estudiantado y personal nuevo reciban formación sobre equidad de género y otros ejes transversales
- Fomentar mecanismos alternativos que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores en estudiantes, funcionarios y funcionarias.
- Fomentar técnicas y estrategias pedagógicas inclusivas, que reconozcan las diferencias, similitudes, limitaciones, habilidades y capacidades de hombres y mujeres.
- Potencializar liderazgos y otras capacidades humanas y académicas de hombres y mujeres.
- Promover que las evaluaciones de las actividades académicas se califique sin sesgos ni discriminaciones.

- Crear las condiciones para cumplir las disposiciones de la Ley 7600.
- Divulgar las estancias de apoyo del TEC para atender hombres y mujeres con discapacidades especiales.
- Divulgar en los y las estudiantes la reglamentación de hostigamiento sexual.
- Promover en Estudiantes, Profesores y Administrativos (EPA) el respeto a la orientación sexual.
- Propiciar espacios físicos para la recreación y la convivencia.
- Promover entre el EPA la convivencia armónica que evite el hostigamiento sexual (por ejemplo, campañas, conocimiento del reglamento, entre otros).

2.2. Procesos de Reclutamiento y Selección

- Asegurar que las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, no presenten discriminaciones de ningún tipo.
- Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y que no estén referidas directamente a éste.
- En los concursos de antecedentes no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.
- Los perfiles de competencias deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y contener solamente los requerimientos que estén asociados a la función, eliminando sesgos relacionados con el sexo, orientación sexual, apariencia física, edad y otros.
- Garantizar que toda persona con alguna discapacidad cuente con las condiciones necesarias para participar en los concursos con igual oportunidad.

- La persona seleccionada por primera vez, deberá participar en el proceso de inducción del Departamento de Recursos Humanos. De igual forma, deberá conocer los diferentes reglamentos, en especial, el de Hostigamiento Sexual.

2.3. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación

- Tomar las medidas necesarias para garantizar que al interior de la Escuela, exista la debida difusión, acceso y permanencia de opciones de capacitación tanto para hombres y mujeres. Dicha difusión deberá efectuarse a través del correo electrónico, pizarras informativas, TEC DIGITAL, y otros medios de comunicación.
- Las acciones de capacitación podrán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por diferentes circunstancias sea fuera de horario laboral. En este último caso, se deberá conciliar con la jefatura directa la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.
- Se deberá instar al Departamento de Recursos Humanos incluir temáticas como género, igualdad de oportunidades, hostigamiento sexual y laboral, derechos humanos y entre otros temas relacionados.

2.4. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de dirección y coordinación bajo criterios de excelencia

- Fomentar una participación igualitaria entre mujeres y hombres en los puestos de jefatura
- Velar para que la valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres se fundamenten en los méritos, evitando toda discriminación por razones de sexo o discapacidad, entre otras.

2.5. Condiciones del trabajo

- Tomar todas las medidas que garanticen un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios/as.
- Promover y adoptar medidas para mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- Evitar que los cambios de funciones o las diferencias del tipo de puesto asignado generen descalificaciones personales.
- Asegurar que las condiciones de trabajo no generen discriminaciones de género, discapacidad y de ningún otro tipo.
- Diseñar e implementar medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

2.6. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales y familiares

Divulgar la normativa institucional referente a:

- Las normas de protección a la maternidad y a la paternidad.
- Permisos para lactancia.
- Las licencias para el cuidado de familiares enfermos y enfermas, (Según reglamentos)

2.7. Atención de responsabilidades laborales con obligaciones familiares en iguales condiciones entre hombres y mujeres

- Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.

- Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las funciones del trabajo, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.
- Propiciar que las exigencias del trabajo y las actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

2.8. Prevención y sanción del acoso laboral y /o sexual en el trabajo

- Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral. Entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.
- Difundir regularmente entre el EPA, lo que se entiende por acoso tanto sexual como laboral a nivel nacional e institucional.
- Promover campañas de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.
- Cualquier hecho o conducta discriminatoria, de hostigamiento sexual o laboral deberá presentarse ante la Comisión de Hostigamiento para el asesoramiento respectivo.

Seguimiento y evaluación

| Componente | Peso % | Valoración total | Resultado por ítems | Resultado por componente |
|---|-----------|------------------|---------------------|--------------------------|
| Académica | 16 | 30% | | |
| Procesos de reclutamiento | 8 | 25% | | |
| Desarrollo a la carrera y acceso a la capacitación | 4 | 20% | | |
| Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de dirección y coordinación bajo criterios de excelencia | 3 | 5% | | |
| Condiciones de trabajo | 3 | 5% | | |
| Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales y familiares | 4 | 5% | | |

| | | | | |
|--|-----------|-------------|--|--|
| Atención de responsabilidades laborales con obligaciones familiares en iguales condiciones entre hombres y mujeres | 3 | 5% | | |
| Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo | 4 | 5% | | |
| TOTAL | 45 | 100% | | |