

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

VICERRECTORADO ACADEMICO



POLITICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVAS

2019



CAPÍTULO I

Antecedentes

La Universidad Nacional del Callao (UNAC), entiende por acción afirmativa toda política que permita la eliminación de cualquier forma de discriminación (género, orientación sexual, condición social, discapacidad, religión, ideología) en los diferentes estamentos, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de su comunidad universitaria.

MARCO NORMATIVO-LEGAL

La Política Nacional de Igualdad de Género se sustenta en las siguientes normas nacionales:

- a) Normas que reconocen y desarrollan el contenido del derecho a la igualdad y a la no discriminación:
 - Constitución Política del Perú (artículo 2º inciso 2, artículo 26 y artículo 191).
 - Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Normas que prohíben la discriminación en diversos ámbitos:
 - **Ley N° 26772**, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-98-TR.
 - **Ley N° 30709**, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Su Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
 - **Decreto Legislativo N° 635**, aprueba el Código Penal (artículo 323 - delito de discriminación), modificado por el Decreto Legislativo N° 1323.
- c) Normas que prohíben la violencia contra la mujer:
 - Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Su reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
 - Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y su Reglamento, que norman los procesos administrativos disciplinarios contra personal educativo reportado por violencia sexual hacia estudiantes.
 - Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.
 - Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.
 - Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- d) Normas que establecen medidas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo acciones afirmativas
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Esta ley fue desarrollada por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP.
 - Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. Su norma reglamentaria es el Decreto Supremo N° 002-2016-TR.
 - Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
 - Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, Disponen la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o wawa wasi institucional en las entidades de la Administración Pública.
- e) Normas que introducen consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales:
- La legislación nacional proscribe expresamente los actos de discriminación en cualquiera de sus formas. Así, el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993 reconoce el derecho de igualdad ante la ley como un derecho fundamental de la persona; ***prohibiendo la discriminación por cualquier motivo, entre ellos, el género***

Base Legal

Las Políticas de Acción Afirmativas en la UNAC se rigen en función de bases legales siguientes

- a) Ley universitaria N°30220
- b) Estatuto de la UNAC
- c) Reglamento general de la UNAC
- d) Reglamento General de Estudios de la UNAC
- e) Política nacional de igualdad de género DECRETO SUPREMO N° 008 -2019-MIMP MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

Alcance

Vicerrectorado Académico, Decanatos, dirección de escuelas profesionales, dirección de departamentos académicos, y todos los estamentos de la UNAC



CAPÍTULO II

La igualdad

Es un derecho humano y un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico y se encuentra en la base del orden público nacional e internacional (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 párr. 101.).

Género

En concordancia con la Recomendación General N° 28 del Comité CEDAW (2010), consiste en un conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen “lo propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres en cada cultura, y que sea usada para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas (Lamas, 2016, 156)

Igualdad de género

La igualdad de género se basa en el principio de que todas las personas, hombres y mujeres, tengan la posibilidad de desarrollar sus habilidades y libertad para tomar sus decisiones, y que se han tenido en cuenta sus condiciones específicas, que han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No se trata de que hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de haber nacido con un sexo u otro

Equidad de género

Tiene como meta el tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades. Teniendo en cuenta este principio, se tomarán las medidas oportunas para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades sean las mismas, aunque eso signifique que haya que favorecer a un grupo sobre otro

La equidad es el camino hacia la igualdad

Objetivos

Los objetivos de las políticas afirmativas de igualdad de género en la universidad son

- Es promover un cambio ético en la institución para incorporar el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la **equidad de género**.
- Asegurar la igualdad de género entre hombres y mujeres significa que ambos tienen las mismas oportunidades al ingresar a la universidad, así como durante el transcurso de sus estudios.

CAPITULO III

Políticas de Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Académico

Sensibilización y Comunicación

Las medidas destinadas a sensibilizar en igualdad de género se considera necesario realizar conjuntamente con los servicios responsables del ámbito de la comunicación institucional de la universidad son,

- a) Formalizar un compromiso en los planes de comunicación de la universidad en relación a la igualdad de oportunidades, donde se deje constancia del grado de compromiso de la universidad y donde se establezcan protocolos comunicativos específicos en los que se detallen los canales de difusión, tanto internos como externos.
- b) Visibilizar en la página principal de la universidad las actuaciones que realizan las unidades y oficinas de igualdad relacionadas con los Planes de Igualdad de Oportunidades y con otros proyectos que se lleven a cabo.
- c) Realizar campañas de comunicación y de sensibilización comunes en la universidad sobre temas específicos.
- d) Realizar material de difusión institucional de carácter duradero (carpetas con la información impresa en los separadores interiores, agendas que incluyan las efemérides relacionadas con las mujeres, por ejemplo)

Acoso, discriminación y violencia machista

Realizar grupo de trabajo formado por alumnas y profesoras, hecho que ha permitirá indagar sobre las necesidades que tienen respecto a este tema desde sus respectivas posiciones y estructurar qué medidas se podrían realizar conjuntamente con todas las unidades y oficinas de igualdad:

- a) Establecer en el código ético de las universidades el compromiso formal de no admitir ningún caso de acoso.
- b) Crear protocolos de actuación en la universidad.
- c) Elaborar un test para el autodiagnóstico de acoso, violencia y discriminación, dada la dificultad de identificar las situaciones de acoso como tales, hecho que conlleva a silenciarlas.
- d) Intervenir en los casos de acoso mediante:
 - Servicio **on-line** que permita comprobar si realmente se está padeciendo un caso de acoso;
 - Servicio de prevención y atención a situaciones de acoso formado por mujeres que facilite espacios para hablar sobre esta cuestión y poder emprender las medidas necesarias evitando la victimización secundaria



- Divulgar los congresos, jornadas y seminarios que se realicen respecto al acoso y a la violencia machista.
- Dar a conocer las publicaciones de los últimos 5 años sobre este tema en el ámbito estatal.
- Creación de grupos de investigación sobre el acoso.

Docencia e Investigación

DOCENCIA

a) Formación profesorado

Todo el profesorado debe tener, al menos, conocimientos básicos de la aplicación de la perspectiva de género a la docencia y a la investigación y unas bases teóricas y epistemológicas sobre los estudios de género

b) Promover y acreditar la inclusión de materias de género

Incorporar los indicadores (de género) de inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los planes de estudios

c) Implicación Facultades y Departamentos

Establecer en cada Facultad una persona responsable de velar por la inclusión de la perspectiva de género y de competencias y contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades y los estudios de género en los planes de estudios

INVESTIGACIÓN

Apoyo y asesoramiento

Establecer una conexión entre todas las personas, grupos y colectivos ocupados y preocupados por el género y la igualdad de oportunidades para informarse mutuamente y establecer las bases de un trabajo colaborativo.

Difusión del conocimiento y Reconocimiento

Incluir la dimensión de género en todo planteamiento de transferencia del conocimiento.