

OFICIALIZA RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN NUEVAS CONTRATACIONES DE LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA.

DECRETO EXENTO N°858.-

ANTOFAGASTA, 09 de septiembre de 2022

VISTOS: Lo dispuesto en los D.F.L. N°s 11 y 148, ambos de 1981 y D.S. N° 118, de 2022, todos del Ministerio de Educación; Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales.

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante REG. VRE N°2532, de 19 de julio de 2022, de la Vicerrectoría Económica, el oficio el REG VRIP N° 530, de 18 de julio de 2022, de la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado, el oficio OTL N°153, de 15 de julio de 2022, el oficio OTL N°134, de 2022, ambos de la Oficina de Transferencia y Licenciamiento y el oficio DJ N°678, de 15 de julio de 2022, de la Dirección Jurídica, se solicita oficializar las Recomendaciones para la incorporación de enfoque de género en nuevas contrataciones de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica, la cual cuenta con la visación y visto bueno de la Dirección Jurídica.

2. Que, en mérito de lo anterior:

DECRETO:

1. **OFICIALIZASE** las Recomendaciones para la incorporación de enfoque de género en nuevas contrataciones de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica, cuyo texto es el siguiente:

RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN NUEVAS CONTRATACIONES DE LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

Introducción

La igualdad de género ha sido históricamente un imperativo de Derechos Humanos, tanto a nivel nacional como internacional, incorporado como el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, siendo el mundo laboral, una de las áreas donde más se aprecia la desigualdad por género, de manera tal, que es relevante eliminar las inequidades, brechas y barreras que hoy en día dificultan la participación plena de las mujeres en el mundo laboral sobre todo en aquellas áreas que son poco tradicionales o que históricamente han excluido a las mujeres.

A fin de promover la participación laboral de las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres, las presentes recomendaciones tienen como objetivo entregar directrices respecto al proceso de selección de personal con aplicación de enfoque de género.

Al hablar de enfoque de género en los procesos de selección de personal, nos referimos a la incorporación de medidas que compensen la discriminación o prejuicios históricos para lograr mayores niveles de diversidad de género en la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica, como un medio para lograr la igualdad de género, lo cual no significa que hombres y mujeres deben ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

1. Legislación nacional sobre la igualdad de género

La Constitución Política del Estado de Chile, establece que hombres y mujeres son iguales ante la ley, garantizando la igual protección al ejercicio de sus derechos, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

La Ley Nº20.609, conocida como Ley Zamudio, se constituye como una herramienta para reclamar discriminaciones arbitrarias, definiendo como tal, a 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.

A fin de clarificar las distinciones lícitas, el artículo 2º inciso 5º, del Código del Trabajo dispone que *“las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”*.

2. Recomendaciones

El proceso de selección de personal incide directamente en el nivel de diversidad de género en la institución, siendo indispensable elaborar una política de selección con miras a diversificar los recursos humanos disponibles, a continuación se procede a enunciar principios aplicables para fomentar procesos de selección sin discriminación y con perspectiva de género y la exposición del proceso de selección de personal con enfoque de género en nuevas contrataciones de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica.

2.1 Principios

1. Estructurar y diseñar el proceso de selección:

Es necesario contar con un proceso definido, estructurado, organizado y sistematizado de la toda la etapa del proceso de selección, como la descripción del cargo, difusión, tipo de evaluaciones y/o entrevistas a realizar, debiendo considerar lo dispuesto por la Ley Nº18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

2. Formación y capacitación a los reclutadores:

La Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica, deberá capacitar y fomentar que sus funcionarios, sobre todo la alta jefatura y los seleccionadores de personal, cuenten con formación en materia de diversidad de género e inclusión y conocer el proceso de selecciones definido de forma previa, para promover un ambiente de trabajo inclusivo. En caso de que la selección de personal esté a cargo de un servicio externo, es relevante que los prestadores de dicho servicio cuenten con formación en materia de género.

3. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación:

El trato debe ser cordial, respetuoso y confidencial. La evaluación de él o la postulante debe hacerse en base a los requisitos del puesto de trabajo, en forma objetiva y resguardando la igualdad de oportunidades y de trato.

4. Evaluación del proceso de reclutamiento y selección:

Es importante que en cada etapa del proceso se registren indicadores, para verificar desajustes y corregir a tiempo las desviaciones que puedan haberse producido y que sean discriminatorias.

5. Calidad y transparencia del proceso:

Es relevante establecer desde el inicio el tipo de información que será tratada como confidencial y el método de registro de información.

2.2 Proceso de selección

A continuación, se estructuran las etapas del proceso de selección de personal con perspectiva de género, en nuevas contrataciones de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica.

1. Elaborar el perfil del cargo:

A partir de las necesidades de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica, se elaborará el perfil del cargo, debiendo ser definido de manera previa al inicio del proceso de selección, en función de competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el desempeño del cargo.

Recomendaciones:

- a) Describir el cargo en función de sus características técnicas, profesionales, función y competencias solicitadas.
 - b) Indicar el lugar del puesto al que se postula dentro de la orgánica de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica.
 - c) No añadir exigencias no esenciales para el cargo y que puedan generar factores de sesgo o discriminación, como, por ejemplo, la disponibilidad de viajar si no es propio de la función.
 - d) Establecer la renta predefinida según el cargo o función y no por otro tipo de variables, para evitar brechas salariales por género.
 - e) El lenguaje y redacción del perfil del cargo no debe contener ninguna expresión que determine que el puesto de trabajo está dirigido exclusivamente a hombres o a mujeres.
 - f) Contar con pautas de evaluación que otorguen una puntuación a cada ítem a evaluar, para poder comparar los méritos de los postulantes de forma no arbitraria en cada etapa del proceso.
2. Describir el cargo con enfoque de género
- a) *Usar lenguaje inclusivo y no sexista*
Existen varias alternativas de expresión que visibilizan a las mujeres, sin transgredir las normas de la lengua castellana, las que se pueden ir alternando a lo largo del texto, entre estas alternativas se encuentran:
 - i. *Usar nombres colectivos:*
Reemplazar sustantivos masculinos por sustantivos neutros que representan a un grupo colectivo, por ejemplo, en vez de decir los beneficiarios de una beca, se debe decir, las personas beneficiarias de una beca.
 - ii. *Visibilizar a ambos géneros:*
Utilizar el sustantivo tanto en masculino como femenino, por ejemplo, las y los postulantes.
 - iii. *Uso de pronombres sin género:*
En vez de usar pronombres como él, los, aquellos, es recomendable usar quienes o cada, por ejemplo, en vez de decir los postulantes, se debe decir, cada postulante.
 - b) *Señalar el objetivo del cargo de forma directa y simple, sin adjetivos.*
 - c) *Señalar responsabilidades del cargo.*
 - d) *No exigir calificaciones que no son necesarias para el cargo”.¹*
3. Convocatoria:
- Es relevante garantizar que los anuncios de las vacantes den las mismas oportunidades a postular a hombre y mujeres, entregando información de las etapas del proceso.
- a) Describir el cargo con lenguaje inclusivo.
 - b) Cuidar que las imágenes de los anuncios no incluyan estereotipos.
 - c) A fin de analizar la equidad de género, es relevante mantener indicadores sobre la cantidad de postulantes por género, para generar una base de datos de candidatas mujeres calificadas relacionadas al área.
 - d) Se recomienda generar un formulario estándar para las solicitudes de postulación, que permitan comparar a los postulantes desde un punto de vista técnico y no en relación a características personales.
 - e) No incluir en los formatos datos personales que no estén relacionados con las capacidades de una persona para realizar su trabajo, como sexo, edad, fecha de nacimiento, nacionalidad, lugar de nacimiento, lugar de residencia, etc.
4. Pruebas de selección y entrevistas.
- a) Las etapas del proceso de reclutamiento y selección deben contemplar la participación de más de una persona entrevistadora, como una forma de minimizar los posibles sesgos.
 - b) Se realizarán entrevistas y evaluaciones estructuradas, con el fin de asegurar a cada postulante el mismo tipo de preguntas, mediante una pauta elaborada previamente, la cual no puede incorporar aspectos no relevantes para el perfil del cargo, como por ejemplo:
 - No realizar preguntas que tiendan a diferencias a mujeres de hombres.
 - No realizar preguntas de índole personal o privado, como el estado civil, maternidad, lactancia, orientación sexual, si tiene o planea tener hijos y todo aquello que resulte discriminatorio.

¹ Protocolo de comunicaciones inclusivas con enfoque de género, Ministerio de obras públicas del Gobierno de Chile, Santiago, 2021. pp. 17.

- c) Se debe otorgar una puntuación o evaluación inmediata a medida que avanza la entrevista, conforme a la pauta de evaluación, lo que permite eliminar sesgos de contexto.

5. Claves para la toma de decisión

El último paso del proceso requiere contar con la mayor cantidad de información posible, y antes puntajes iguales de los candidatos, se deberá dirimir en base a los siguientes criterios.

- a) La persona seleccionada debe ser consistente con el perfil de la vacante concursada.
- b) Las etapas previas del proceso deben estar bien documentadas.
- c) La toma de decisión debe realizarse por una comisión que asegure la consistencia del proceso.
- d) No se deben considerar en la deliberación aspectos contextuales de la posición, como viajes, horarios, distancias, para asegurar que se va a decidir por la persona que mejor se ajusta al cargo.
- e) Pedir experiencia en el área laboral, pero no en el cargo, atendido que hay menos posibilidades de que las mujeres tengan experiencia laboral en cargos de jefatura o directivos.
- f) Respecto a la experiencia laboral, a las mujeres se les puede exigir un tiempo menor que a los hombres, debido a que precisamente las mujeres pueden estar subrepresentadas en área.
- g) En caso de empate de los postulantes calificados bajo criterios objetivos, y aplicando el principio de igualdad de género, no se debe establecer una prioridad automática e incondicionada a favor de las mujeres, sin embargo, es aceptable aplicar el uso de discriminación inversa o positiva, si las mujeres están infrarrepresentadas en el sector laboral de que se trate y no se excluye desde el principio al competidor varón.

Consideraciones respecto al principio de igualdad y no discriminación

El ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, no puede limitarse a la prohibición de actos discriminatorios derivados del sexo de los postulantes a un puesto de trabajo, siendo necesario adoptar medidas de promoción de la inclusión laboral de mujeres, mediante la adopción de metas de diversidad o cuotas de géneros, especialmente en sectores donde las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Bibliografía

- Manual de selección de personas con enfoque de género, Universidad Alberto Hurtado, Santiago, 2020.
- Guía y recomendaciones de uso de la herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género, Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad del Gobierno de España.
- Protocolo de comunicaciones inclusivas con enfoque de género, Ministerio de obras públicas del Gobierno de Chile, Santiago, 2021.
-

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

**FERNANDO FERNÁNDEZ DE LA CERDA
SECRETARIO GENERAL**


**MARCOS CIKUTOVIC SALAS
RECTOR**

MCS/FFDLC/MDS/CRC

Distribución: en la página siguiente...

Distribución:

Secretaría General (SGD N° 3700)

Contraloría Universitaria

Dirección Jurídica

Vicerrectoría Académica

Vicerrectoría Económica

Dirección de Economía y Finanzas

Depto. de Finanzas

Dirección de Vinculación y Comunicaciones

Oficina de Transferencia y Licenciamiento

Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado

BOE-UA