



INSTITUTO
ANTÁRTICO
CHILENO
Ministerio de Relaciones Exteriores

POLÍTICA
DE **GÉNERO,**
DIVERSIDAD
E **INCLUSIÓN**
DEL INSTITUTO
ANTÁRTICO
CHILENO



POLÍTICA DE **GÉNERO**, **DIVERSIDAD** E **INCLUSIÓN** DEL INSTITUTO ANTÁRTICO CHILENO

Fuentes

Política Exterior Feminista de Chile.

Política Nacional de Igualdad de Género
para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e
Innovación.

Guía metodológica formulación indicador
de género 2024, Ministerio de la Mujer y la
Equidad de Género.

Código de ética del INACH.

Introducción

La actividad antártica, históricamente, ha tenido un fuerte sesgo de género, con un primer desarrollo en los siglos XIX y XX muy marcado por la presencia masculina y la exclusión de la mujer.

En los últimos años, el INACH ha implementado una serie de iniciativas para cambiar en forma definitiva esta situación tanto en la organización propia del servicio como en actividades estratégicas (por ejemplo, la Expedición Científica Antártica).

El INACH está compuesto por un 43 % de mujeres, cifra que aumenta en las posiciones de liderazgo, con un 57 % en cargos de jefatura.

Conscientes de que la representación femenina en el personal que desarrolla actividades logísticas en las expediciones es menor, variando entre un 8,11 % y un 16,3 % en las expediciones 2017-2020, nos propusimos incrementar esta participación para alcanzar la ambiciosa cifra de un 50 % de participación femenina en el corto plazo. Los primeros esfuerzos realizados en la ECA 58 permitieron avanzar, alcanzando un 24,2 %, que en la ECA 59 llegó a un 45 %.

En la versión 60 de nuestra Expedición Científica Antártica la cantidad de mujeres logísticas supera, por primera vez, a los hombres con un histórico 53,8 %. Esto fue posible gracias a una decidida acción de la Dirección del Servicio y una fuerte campaña comunicacional que realizamos a nivel nacional para promover la contratación de mujeres en funciones logísticas y de apoyo a la ciencia.

A través de la Resolución Exenta N° 226 (2021) del INACH, se constituyó la Mesa Técnica de Género, que lidera la implementación de estrategias y acciones necesarias para institucionalizar la igualdad de género en el INACH y su ecosistema.

Hemos estimulado la capacitación en temas de género de nuestros funcionarios y funcionarias. En el 2021 un 52,6 % del personal contaba con, al menos, una capacitación en esta temática y el año 2022 alcanzamos un 65,8 %. Estamos en camino de alcanzar en un muy corto plazo un 100 % de cobertura (capacitaciones nivel 1).

Buscamos incorporar la temática de género en todos los niveles de actuación del INACH como una herramienta para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual y de prácticas sexistas o discriminatorias; para la transversalización del enfoque de género en los programas y políticas del Servicio, y como un medio de transformación social.

El INACH también ha impulsado la participación de las mujeres en el Programa Nacional de Ciencia Antártica (PROCIEN). De los 90 proyectos en ejecución, el 44,4 % es liderado por mujeres, un porcentaje superior al promedio en otros ámbitos científicos nacionales. En esta línea, la inclusión de la perspectiva de género en las bases de los fondos concursables para fortalecer la equidad en la conformación de los equipos de investigación ha permitido avanzar desde un 32 % de participación de mujeres en los equipos postulantes el 2020 a un 50 % el 2022.

En tanto, en el programa “Feria Antártica Escolar (FAE)”, que promueve el conocimiento polar en docentes y estudiantes de enseñanza media, también existe una mayor participación femenina en todas sus etapas. En la FAE 2023, se destacó ampliamente la participación del género femenino, que en el caso de las estudiantes sobrepasan el 60 % en todas las etapas del programa, con un 65 % de

mujeres en la postulación, admisibilidad y selección, y alcanzando un 82 % entre los equipos ganadores. En el caso de las docentes liderando equipos participantes, este indicador es mayor al 50% para las etapas iniciales del concurso.

Por otro lado, Chile ha sido el primer país sudamericano en implementar una Política Exterior Feminista (PEF), sumándose a quienes ya cuentan con una, como Francia, Canadá, España, Luxemburgo y México. Así, Chile avanza en su compromiso con los derechos humanos y la igualdad, a través de nuestra política exterior para alcanzar una sociedad más inclusiva e igualitaria.

La PEF tiene como prioridad alcanzar el fortalecimiento de la democracia con foco en la igualdad de género; apostar por un mayor empoderamiento y representación de las mujeres; profundizar la agenda de mujeres, paz y seguridad; abordar temas como comercio y género, cambio climático, ciencia, tecnología e innovación y promover un sistema integral de cuidados.

En el ámbito institucional, la Cancillería creará la División de Asuntos de Género, que tendrá a su cargo la implementación de esta política, además de coordinar el trabajo con los organismos dependientes del ministerio: la Dirección de Fronteras y Límites, ProChile, el INACH y la Agencia de Cooperación Internacional.

Objetivos

Objetivo general

Elaborar una Política de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Antártico Chileno, que promueva acciones de transversalización de estas temáticas con el propósito de eliminar los obstáculos que impiden el avance de las mujeres y niñas en el ámbito antártico y las brechas de género en las distintas dimensiones del desarrollo humano.

Objetivos específicos

- 1 Institucionalizar la perspectiva de género avanzando en la incorporación de los asuntos de género en el INACH y en el Programa Antártico Nacional.
- 2 Revisar estructuras, procesos y políticas para el fortalecimiento institucional de la igualdad de género, la diversidad e inclusión, así como una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- 3 Identificar espacios para la creación y actualización de normativas y políticas que incorporen el enfoque de género.
- 4 Generar un ambiente libre de violencia y discriminación en todos los ámbitos de trabajo del INACH y del Programa Antártico Nacional.
- 5 Intervenir en diversas instancias dentro del Sistema del Tratado Antártico con el propósito de reforzar la protección y promoción de la dignidad, autonomía y participación de mujeres y diversidades en la actividad antártica.



Principios

Igualdad y no discriminación

La igualdad y no discriminación son ejes rectores en el quehacer de la Política Exterior de Chile, incluyendo la Política Antártica Nacional. Consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios(as), usuarios(as), beneficiarios(as), con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo.

Respeto y colaboración

Fomentamos las relaciones de trabajo basadas en el buen trato y la cordialidad, con un genuino espíritu antártico de colaboración, reconocemos la diversidad y los distintos puntos de vista como un reflejo de nuestra orientación hacia un mundo globalizado.

Justicia

Entendemos que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos y, por lo tanto, deben tener igualdad de oportunidad y trato considerando las diferencias existentes. Por ello, nuestra sociedad debe construir las condiciones para que las personas, independiente de su género, puedan desarrollar plenamente sus talentos.

Proactividad

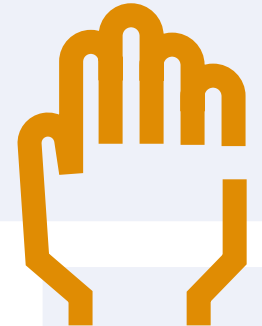
Cerrar las brechas de género requiere de proactividad, puesto que la inercia y la tradición cultural nos lleva a la inacción y, por lo tanto, a que nada cambie. Comprendemos la importancia de realizar esfuerzos y aplicar medidas de acción afirmativas, de manera temporal, hasta alcanzar la igualdad de género que aspiramos.

Diversidad

Toda acción grupal se enriquece en la diversidad, pues permite responder de mejor manera a los desafíos complejos en la medida que incorpora la mirada interdisciplinaria y de género.

Participación

Promovemos la participación de las personas, funcionarios y funcionarias, sociedad civil y ciudadanía como una forma de enriquecer y alimentar el trabajo institucional mediante los mecanismos que establece la ley.



Política Exterior Feminista

En línea con la Política Exterior Feminista de Chile, la Política de Género, Diversidad e Inclusión del INACH:

- ① Reconoce que las brechas de género son un obstáculo para el pleno ejercicio de derechos fundamentales como la participación de las mujeres en la construcción de democracias más representativas; a la vez, estas brechas son limitantes para el desarrollo sostenible y bienestar del país.
- ② Establece la igualdad de género como un objetivo estratégico y un eje transversal del quehacer de la institución.
- ③ Busca incidir en aquellas instancias multilaterales y bilaterales con el propósito de reforzar una gobernanza global y regional que asegure la protección y promoción de la dignidad y autonomía de mujeres, adolescentes y niñas en toda su diversidad.
- ④ Resalta la igualdad de género como un valor democrático y un activo que refuerza la imagen, el estatus y el reconocimiento internacional de Chile.

Alcance y públicos

Esta política considera a todas las personas que trabajan en el INACH y participan de sus programas y actividades. Se han definido los siguientes públicos:

- ① Funcionarias y funcionarios de INACH, independientemente de la calidad jurídica contractual que tengan. En este grupo también se incluyen a las personas que son contratadas durante la ejecución de la ECA o de otros programas presupuestarios o iniciativas programáticas del INACH.
- ② Investigadoras e investigadores del Programa Nacional de Ciencia Antártica.
- ③ Participantes de la ECA.
- ④ Estudiantes que participan de los programas educativos del INACH, incluyendo especialmente la Feria Antártica Escolar y la Expedición Antártica Escolar.
- ⑤ Usuarios de los diversos servicios y actividades que realiza el INACH.
- ⑥ Otros operadores antárticos, nacionales e internacionales, y Programas Antárticos de otros países participantes del Sistema del Tratado Antártico.
- ⑦ Comunidad en general.

Líneas de Acción

1

Estrategia institucional para incorporar la perspectiva de género

Se busca incorporar la perspectiva de género en los objetivos estratégicos, metas y resultados esperados para avanzar en equidad e igualdad. La inclusión de la perspectiva de género en la estrategia institucional no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia para potenciar el talento y la diversidad, lo que contribuye al desarrollo sostenible y al fortalecimiento de la institución en su conjunto. Esto requiere integrar medidas que promuevan la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones, el acceso a oportunidades y recursos, para eliminar las brechas detectadas en un diagnóstico que abarque todo el quehacer institucional.



Procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género

2

La perspectiva de género en la gestión de personas es esencial para fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo, incorporando las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres que trabajan en la institución. Esto implica la revisión constante de los subsistemas de gestión de personas, entre ellos los de selección, evaluación y promoción, para garantizar que no existan sesgos y que todas las personas tengan acceso equitativo a roles y responsabilidades. Además, implica fomentar la igualdad remuneracional y crear programas de capacitación que aborden las necesidades específicas de desarrollo de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Lo anterior, implementando medidas que sean capaces de reducir o eliminar las brechas, barreras e inequidades de género existentes al interior del Servicio, tanto en las labores habituales como en las desempeñadas en el Territorio Chileno Antártico.

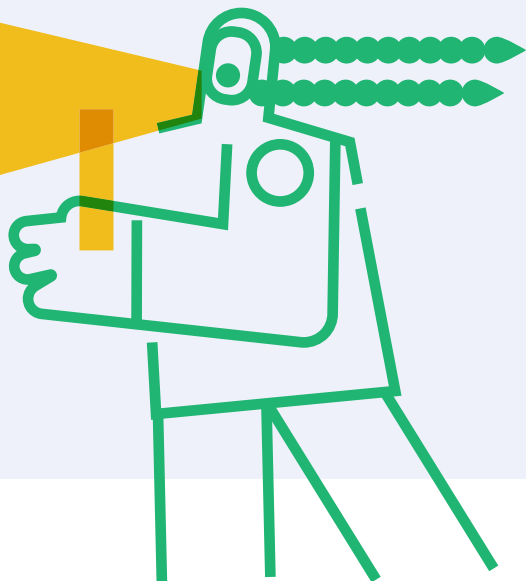


Líneas de Acción

3

Capacitación en igualdad de género

Esta línea busca sensibilizar al personal sobre las disparidades de género, los estereotipos existentes y cómo estas dinámicas pueden afectar el entorno laboral, mejorando constantemente las competencias de funcionarios y funcionarias para proveer un mejor servicio, disminuyendo inequidades, brechas y barreras de género en los diversos programas y funciones de la institución, contribuyendo así a crear un ambiente más justo.



Comunicación y difusión con perspectiva de género

4

Incorporaremos la perspectiva de género en todas las acciones comunicacionales de la institución. Difundiremos mensajes inclusivos para la construcción de una cultura que valore la diversidad y respete la autonomía de cada individuo, independientemente de su género. Velaremos por una amplia visualización del aporte de mujeres y diversidades en el desarrollo de las funciones internas, así como en la ciencia y logística antártica. La comunicación y difusión con perspectiva de género se convierte así en un agente de cambio crucial para impulsar una transformación hacia la igualdad y el respeto mutuo.

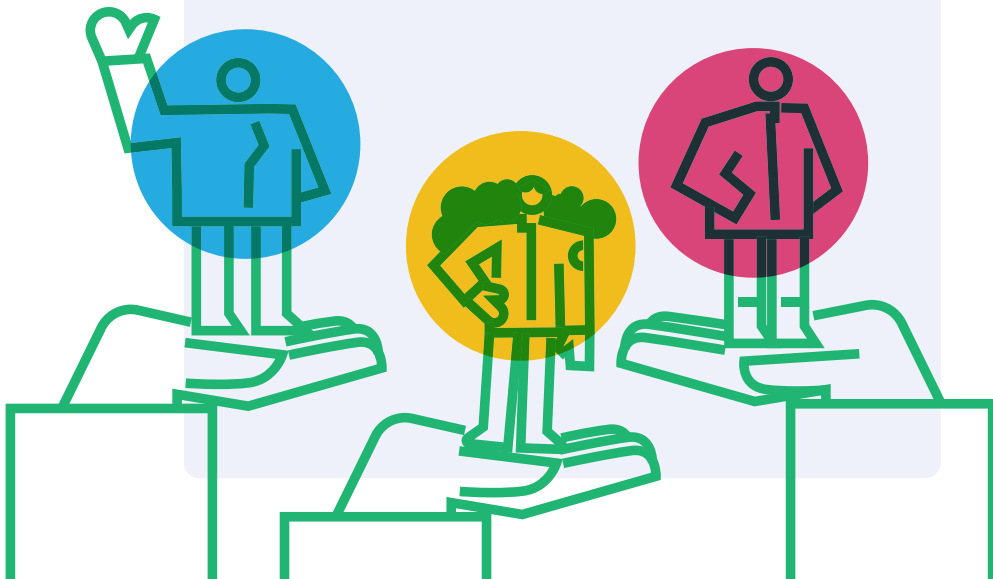


Líneas de Acción

5

Provisión de servicios con perspectiva de género

Se promoverá la valoración de las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres, con un enfoque centrado en el trato digno a usuarias y usuarios, y las condiciones materiales y de infraestructura, considerando especialmente las dificultades propias del trabajo en zonas extremas y aisladas como la Antártica, asegurando que las medidas y recursos implementados consideren adecuadamente estos contextos únicos.



6

Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género

Buscaremos contar con información desagregada respecto a las características y la situación de mujeres, hombres y personas de las disidencias y diversidad sexogenéricas en todos los programas y áreas, para identificar las brechas y tomar acciones oportunas para su mitigación.





INSTITUTO ANTÁRTICO CHILENO

Ministerio de Relaciones Exteriores

