

DECRETO UNIVERSITARIO N.º 13/2024

Santiago, 30 de diciembre 2024

Materia: Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

VISTOS:

- 1) La propuesta de la Dirección General de DD. HH, Equidad de Género e Inclusión
- 2) La aprobación del Directorio en sesión de fecha 26 de diciembre de 2024
- 3) Las facultades que me conceden los Estatutos de la Universidad.

DECRETO:

Apruebase la creación de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad del Alba.

Adjúntese copia de la referida Política, y téngase como parte integrante del presente decreto. Rija este decreto a contar de esta fecha.

Publíquese, comuníquese y archívese.



Universidad
del Alba

Alejandra Bustos Cárdenas
Secretaría General
Universidad del Alba



Universidad
del Alba

RECTOR

Rafael Rosell Aicuel
Rector
Universidad del Alba

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

I. PRESENTACIÓN.

La Universidad del Alba es una Institución que declara como valores fundantes la Solidaridad, Humanidad y la Inclusión. En dicho contexto es que reconoce como una necesidad tanto institucional como legal, contar con instrumentos que orienten a la comunidad en ámbitos como la equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, propiciando un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio universitario.

La Declaración Universal de Derechos Humanos¹ (en adelante DUDH), reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. En este sentido, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW)², la cual el Estado de Chile ratifica, establece, específicamente en su artículo 10, que se adoptarán todas las medidas correspondientes y apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, para así asegurar la igualdad de derechos con el hombre, lo cual se condice con lo señalado en la DUDH, artículo 26, en donde indica que toda persona tiene derecho a la educación.

Por su parte, el artículo 11 de la CEDAW, menciona: "*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos*", para esto, es necesario considerar la igualdad de oportunidades en acceso, selección y ascenso, derecho a igual remuneración respecto al trabajo de igual valor, prohibición de discriminación por motivo de embarazo o maternidad, entre otras.

Igualmente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), se crea con el propósito de promover, asegurar y proteger el pleno goce de Derechos Humanos, en condiciones de igualdad por todas las personas con discapacidad, protegiendo sus libertades fundamentales y el respeto de su dignidad,

¹ Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

erradicando cualquier forma de discriminación³. Esto se reafirma por la DUDH, que indica la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad ejerzan plenamente y sin discriminación, todos sus derechos.

En Chile particularmente, se han creado leyes que tienen como finalidad avanzar en la lucha por la equidad de género y la no discriminación. Por una parte, la Ley 20.609, la cual tiene como objetivo instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria⁴.

Adicionalmente, la Ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior, dispone en su artículo 1, que dichas instituciones promoverán *“políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior”*⁵.

Finalmente, la Ley 20.422 que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, la cual busca asegurar el disfrute de derechos y eliminar cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad⁶.

En este sentido, la Universidad del Alba ha decidido desarrollar una Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, que contenga las temáticas ya desarrolladas precedentemente, contribuyendo de esta forma, con la normativa legal vigente, incorporando, además, los valores y principios institucionales con el propósito de que la comunidad universitaria logre un pleno desarrollo en igualdad de condiciones. En definitiva, la materialización de la esta política comprende la transversalización del enfoque de género y la no discriminación en los diferentes ámbitos universitarios, para así avanzar en una cultura universitaria libre de discriminación, respetando a todas y todos desde una igualdad de derechos.

³ Organización de las Naciones Unidas (2008). Convención internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad.

⁴ Ley 20.609 de 2012. ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. 24 de julio de 2012.

⁵ Ley 21.369 de 2021. REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. 15 de septiembre de 2021. Diario oficial Edición Núm. 43.055.

⁶ Ley 20.422 de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. 10 de febrero de 2010.

II. PRINCIPIOS.

- **Equidad de Género:** Distribución justa de beneficios, poder y responsabilidades entre mujeres y hombres. A su vez, es la imparcialidad en el trato que reciben de acuerdo con sus necesidades, ya sea con igualdad o con diferencias, pero considerando la equivalencia de derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.
- **Enfoque de Género en el Sistema Educativo:** Es la incorporación en todos los elementos del sistema de principios (currículo, formación de docentes, práctica de aula, gestión, sistema de decisiones, etc.) y prácticas de equidad que garanticen la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos entre mujeres y hombres⁷.
- **Enfoque Inclusivo:** Reconocimiento y abordaje de la diversidad humana que pretende eliminar toda forma de discriminación, ya sea por raza, etnia, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otras.
- **Igualdad de Oportunidades:** Igualdad para todas las personas, ausencia de discriminación, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona para participar plenamente.
- **Igualdad Sustantiva:** Cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que se pueden observar⁸.
- **Intersectorialidad:** Principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito, deben considerar el reconocimiento de que las desigualdades se superponen y se configuran mediante distintos factores sociales, cómo el género, religión, raza, etc.
- **Reconocimiento y Respeto a Derechos Humanos:** Toda persona nace libre e igual en dignidad, y tiene todos los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

⁷ Ministerio de Educación (2017). Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de

⁸ Ministerio de Educación (2017). Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo

III. DEFINICIONES.

- **Brechas de Género:** Desigualdades entre hombres y mujeres (u otras identidades de género) en cualquier ámbito, limitando así, la participación plena de todas y todos, junto con un equitativo acceso a recursos y goce de derechos⁹.
- **Corresponsabilidad:** Responsabilidad igualitaria entre géneros para realizar labores domésticas de cuidado. Implica superar la división sexual del trabajo, para así contar con nuevas prácticas sociales que generen una mayor igualdad¹⁰.
- **Discriminación Arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la nacionalidad, situación socioeconómica, ideología u opinión política, religión, sindicación, sexo, género, maternidad, lactancia, orientación sexual, identidad de género, apariencia personal y enfermedad o discapacidad¹¹.
- **Discriminación por Razón de Género:** Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual, o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Educación no sexista:** Conciencia profunda en la práctica educativa de una formación en igualdad de género y de derechos para todas las personas, con independencia de su credo, edad, clase social, cultura, identidad de género u orientación sexual, lengua y condición. Esto para eliminar las desigualdades basadas en el sexo o identidad de género que se producen y reproducen en la educación.¹²
- **Género:** Roles, comportamientos, características, atributos y actividades definidos por la sociedad determinada y en una época determinada, las cuales serían apropiados para hombres, mujeres y personas con una identidad no binaria¹³.

⁹ Ministerio de Educación (2017) Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

¹⁰ Comité Equidad de Género, Superintendencia de Seguridad social (s.f.) Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO

¹¹ Ley 20.609 de 2012. ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. 24 de julio de 2012.

¹² Ministerio de Educación, MINEDUC, (sin fecha) ¿Cuáles son los conceptos que nos permiten conocer, comprender y dialogar respetando y valorando al estudiantado LGBTQIA+?. Gobierno de Chile.

¹³ Organización mundial de la salud (2018) Género y Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

- **Inclusión:** La acción de generar planes, políticas y programas universitarios que permitan que todo miembro de la comunidad pueda tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como persona dentro del contexto universitario.
- **Lenguaje no sexista:** Toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, esto pretende lograr una simetría a nivel lingüístico, es decir, comunicar sin excluir ningún género, representando igualitariamente a la sociedad.¹⁴
- **Perspectiva de Género:** Es la forma de observar la realidad, teniendo en consideración variables como el género, sexo y sus manifestaciones culturales. Además, promueve una metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, exclusión y desigualdad de género¹⁵.
- **Transversalización de la Perspectiva de género:** Estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres, al igual que los hombres, sean parte integrante en la elaboración, ejercicio y evaluación de políticas y programas¹⁶.
- **Violencia de Género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, que cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico¹⁷.

IV. OBJETIVOS.

Objetivo General.

Promover una cultura universitaria con relaciones de género igualitarias mediante la transversalización del enfoque género y no discriminación con el fin de garantizar un libre ejercicio de derechos y una igualdad sustantiva para toda la comunidad, brindando un ambiente seguro, libre de desigualdades y violencia de género.

¹⁴ Comité Equidad de Género, Superintendencia de Seguridad social (s.f.) Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO

¹⁵ Ministerio de Educación (2017) Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

¹⁶ Ministerio de Educación (2017). Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

¹⁷ Ley 21.675 de 2024. ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO. 14 de junio de 2024. Diario oficial Edición Núm. 43.876.

Objetivos Específicos.

a. Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión.

- Promover relaciones con perspectiva de género, igualdad sustantiva, inclusión y no discriminación, la cual se sociabilizará y difundirá con campañas por los distintos canales.
- Potenciar la institucionalización y difusión de la ya decretada Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de género, junto a sus dos reglamentos, tanto el de prevención como el de investigación y sanción. Esto, mediante los diferentes canales comunicativos y jornadas de sensibilización.
- Potenciar la institucionalización y difusión del ya decretado Protocolo de Uso de Nombre Social, con el fin de garantizar el libre ejercicio de derechos de todas las personas que conformen la comunidad universitaria.
- Promover la equidad de género e inclusión en los comités, direcciones, espacios de representación y equipos laborales.

b. Vicerrectoría Académica.

- Elaborar propuestas que promuevan la modificación de metodologías de enseñanza con el fin de eliminar el sexismo y desigualdad en la educación. Esto mediante revisión y adecuación del currículo, visión de prácticas docentes con enfoque de género, favorecer la educación no sexista y generar una continua formación del profesorado en materia de género y Derechos Humanos.
- Integrar un lenguaje no sexista en el proceso de enseñanza junto a una perspectiva de género en el contenido y metodología (lograr una paridad de género en autores y autoras en la bibliografía asociada y evitar utilizar estereotipos y roles de género).
- Garantizar la incorporación de contenidos de Derechos Humanos y violencia y discriminación de género en el plan curricular de todas las carreras.
- Incorporar prácticas sexistas/no sexistas, respeto por la equidad de género y no discriminación dentro de la evaluación docente.

c. Dirección General de Gestión de Personas.

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección y perfil de cargo, considerando capacidades y experiencia independiente del género, para así lograr una igualdad sustantiva en oportunidades y desarrollo profesional.
- Favorecer la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, considerando las responsabilidades familiares, de crianza y cuidado a todo funcionario/a que sea madre, padre o cuidador/a, para así favorecer la compatibilización de la vida personal y el ejercicio profesional, ajustándose a cumplir en el marco de la ley 21.645 y sus actualizaciones.
- Promover una equidad salarial ajustada a las competencias y experiencia en toda persona que ejerza el mismo tipo de cargo dentro de la Universidad, independiente de su género.
- Promover la institucionalización y difusión del procedimiento de las denuncias por acoso sexual laboral y la violencia en el lugar de trabajo; medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de ocurrencia.

d. Dirección General de Vinculación con el Medio.

- Potenciar la integración de una perspectiva de género, junto con la eliminación de la violencia y discriminación de género en todo el quehacer de vinculación con el medio, para así continuar con la promoción de la igualdad sustantiva.
- Promover la equidad de género en la participación de actividades relativas a la vinculación con el medio.

e. Dirección General de Comunicaciones.

- Incorporar un enfoque de género y una perspectiva de Derechos Humanos en las actividades, información, contenido y documentos comunicacionales (tanto interno como externo), junto con la difusión de estas.
- Fomentar y resguardar un lenguaje no sexista, respetuoso, representativo y accesible en todos los documentos y comunicaciones, alineado con los principios de equidad de género, inclusión y derechos humanos. Esto asegurará que el contenido ayude a superar las barreras de desigualdad y discriminación, promoviendo una comunicación más justa, inclusiva y coherente con los valores institucionales.

- Priorizar el uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas en los contenidos que se difundan (identificación estereotipada de profesiones, actitudes, roles, etc.), favoreciendo así una comunicación con enfoque de género.
- Favorecer la participación equitativa en eventos, actos comunicacionales, boletines informativos, entrevistas, entre otros.
- Impulsar un proceso de evaluación continua de las prácticas comunicacionales, para identificar áreas de mejora y ajustar estrategias que promuevan una comunicación más equitativa y efectiva, asegurando que el enfoque de género y derechos humanos se mantenga relevante y adecuado a las necesidades de la comunidad universitaria.

f. Dirección General de Investigación e Innovación.

- Promover la equidad de género en la participación, representación de proyectos y fondos concursables, fomentando un mayor liderazgo femenino que elimine la desigualdad de género
- Promover la investigación con perspectiva de género, en temáticas de género y temática de Derechos Humanos, e identificar las barreras de género presentes en el área investigativa, con el fin de eliminarlas y promover una igualdad sustantiva.
- Promover la investigación con foco en la diversidad e inclusión en educación superior

V. OPERACIONALIZACIÓN.

La implementación y operacionalización de esta Política le corresponderá a la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, Dirección General de Gestión de Personas, Vicerrectoría Académica, Dirección General de Comunicaciones, Dirección General de Vinculación con el Medio, Dirección General de Investigación e Innovación, quienes darán las directrices, apoyo y asesoramiento respecto a la temática dentro de sus correspondientes áreas.

Las áreas mencionadas deberán crear, implementar y velar por el cumplimiento de todos aquellos mecanismos de promoción de equidad de género, diversidad e inclusión. A su vez, deberán tomar todas aquellas medidas que estén destinadas a la aplicación progresiva de esta Política, considerando la participación de toda la comunidad universitaria para cooperar en la elaboración de programas y velar por que la institucionalidad existente permita cumplir con estos lineamientos.

Cabe destacar que, para los efectos de la elaboración de la presente Política, se contó con la participación de toda la comunidad universitaria, velando así, por un proceso inclusivo, con representación y enfoque paritario.

VI. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.

Universidad del Alba, a través de sus estamentos, evaluará semestralmente la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, tanto en su pertinencia como funcionamiento. Esto se realizará mediante la creación de dos Comités de Género, Diversidad e Inclusión, el primero conformado por la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, Vicerrectoría Académica, Dirección General de Gestión de Personas, Dirección General de Vinculación con el Medio, Dirección General de Comunicaciones y Dirección General de Investigación e Innovación, y el segundo conformado por la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, Dirección General de Asuntos Estudiantiles y Centro de Estudiantes. Estos comités sesionarán de manera trimestral para velar por la promoción de la equidad de género en todas las esferas que componen a la Universidad, identificando barreras que impidan el goce igualitario de derechos y proponiendo los planes, programas y cambios normativos necesarios para la mejora continua de la presente política. Igualmente, este monitoreo se realizará mediante un diagnóstico anual realizado por el comité, dirigido a los diferentes estamentos de Universidad del Alba, con la cual se buscará obtener indicadores de seguimiento e información para realizar una retroalimentación efectiva.

Una vez reunidos los resultados, el comité buscará diferentes estrategias para subsanar los déficits encontrados en la aplicación de los objetivos de la presente política.