

**UNIVERSIDAD DE TALCA**  
**RECTORÍA**



PROMULGA ACUERDO N° 2944 DEL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA QUE APRUEBA LA NUEVA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA N° 1004 DE 2018 A CONTAR DE LA PROMULGACIÓN DE ESTE ACUERDO.

TALCA, 14 SET. 2022

N° 1219

VISTOS:

Las facultades que me confieren los decretos con fuerza de ley Nos. 36 y 152 de 1981, el decreto supremo N° 95 de fecha 29 de abril de 2022, todos del Ministerio de Educación; y la resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

Promúlgase el acuerdo N° 2944 del Consejo Académico de la Universidad de Talca, adoptado en su sesión N° 898, de fecha 06 de septiembre de 2022, que aprueba la nueva Política de igualdad de género e interpretación de la diversidad de la Universidad de Talca y deja sin efecto la resolución universitaria N° 1004 de 2018 a contar de la promulgación de este acuerdo, cuyo texto es el siguiente:

ACUERDO N° 2944

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- a) La propuesta presentada por la Directora de Género, como consecuencia del trabajo realizado por mesas triestamentales.
- b) Lo dispuesto en la resolución universitaria N° 1004 de 2018 que aprueba la Política de Género de la Universidad de Talca.
- c) La importancia central que la Universidad de Talca otorga, entre otras materias, a la igualdad de género, erradicación de la violencia de género y discriminación y formación en materia de género en el pre y postgrado.
- d) Lo dispuesto en la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

SE ACUERDA:

- 1) Aprobar la nueva Política de igualdad de género e integración de la diversidad de la Universidad de Talca.

2) Dejar sin efecto, a contar de la promulgación del presente acuerdo, la resolución universitaria N° 1004 de 2018 que aprueba la Política de Género de la Universidad de Talca.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



*[Handwritten signature]*  
ISABEL HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ  
SECRETARIA GENERAL

IHF/xsmf



*[Handwritten signature]*  
CARLOS TORRES FUCHSLOCHER  
RECTOR

**UNIVERSIDAD DE TALCA**  
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO  
CON FECHA **14 SET. 2022**

## Política de igualdad de género e integración de la diversidad.

### I. Fundamentos

#### A. Compromisos en materia de Género Universidad de Talca.

La Universidad de Talca crea la Primera Política de Género durante el 2018 plasmada en la R.U 1004 de 2018 asumiendo un compromiso institucional en materia de erradicación de la violencia y discriminación de género materializado en varias normativas y acciones estableciendo como encargada de su implementación a la Dirección de Género.

De igual forma, ha asumido públicamente un compromiso con la igualdad de género y la sustentabilidad en su proyecto estratégico institucional, ampliando el concepto desde su aplicación original en el ámbito biológico-físico, al necesario equilibrio entre los procesos ambientales, económicos, políticos, sociales y culturales, con una visión sistémica y multidimensional señalando "Promovemos el pluralismo social, religioso, étnico, cultural y sexual junto a la **equidad de género**

En el mismo sentido, la Institución considera a la diversidad como un valor que enriquece la experiencia educativa de las y los estudiantes, lo cual se manifiesta en un trabajo permanente para erradicar comportamientos discriminatorios basados en prejuicios y estereotipos de género.

Estos compromisos han construido un liderazgo de la Universidad de Talca a nivel regional en materia de género y son consistentes con su rol de una Universidad pública inclusiva, tolerante y diversa.

Por lo anterior, resulta relevante establecer acciones estratégicas que permitan incorporar el enfoque de género transversalmente para avanzar hacia dicho fin y avanzar hacia la igualdad sustantiva, entendida por tal al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana (Gobierno de México, 2022)

#### B. Fundamento normativo.

##### 1. Ámbito internacional.

En materia de género podemos encontrar diversos tratados internacionales que tiene como objetivo erradicar la violencia y discriminación de género, teniendo como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los tratados que abordan violencia y discriminación de género son los siguientes:

- La Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer, tratado internacional adoptado en Nueva York en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas; suscrito y ratificado por el Estado Chileno en 1989, cuyo Protocolo Facultativo, fue aprobado el 31 de mayo de 2019 recociendo la competencia cuasi-judicial del Comité de la CEDAW (Diario oficial, 219). Este cuerpo normativo internacional exige a los Estados partes entregar informes periódicos de los avances en la incorporación de las obligaciones suscritas al Comité CEDAW, quienes entregan sus observaciones y

recomendaciones respecto del cumplimiento de esta normativa internacional, destacamos particularmente el informe “Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile” (Comité CEDAW, 2018) entregada el año 2018, en los puntos sobre estereotipos, educación, empleo y participación en la vida pública y privadas que inciden directamente en el quehacer de las instituciones de educación superior y que se enfocan en la superación de las desigualdades, brechas y/o barreras estructurales que afectan el desarrollo personal, laboral y académico de mujeres y diversidad sexo-genéricas que forman parte de la comunidad universitaria.

- En el ámbito regional nos encontramos con la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia la mujer, conocida como Belem Do Pará por haber sido suscrita en esa ciudad, el año 1994, ratificada por Chile el 24 de octubre de 1996 y publicada en el Diario Oficial el 11 de noviembre de 1998, que afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”, dando una definición de violencia contra la mujer en su artículo 2 como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, además de consagrar el derecho de toda mujer a vivir un ambiente libre de violencia (Organización de Estados Americanos, 2022).

Estos tratados internacionales están vigentes en Chile, ya que fueron ratificados y, por ello constituyen una obligación ineludible del Estado y sus instituciones, quienes deben realizar todos los esfuerzos en la materia, integrándolos en sus políticas, reglamentos y otros cuerpos normativos internos, como también a través de normativas nacionales que regulen la materia.

Los órganos internacionales comprenden que los tratados internacionales no son suficientes para lograr avanzar en las brechas estructurales que se presentan en materia de género, por ello, se acompañan diversas medidas, así nos encontramos con:

- La Agenda 2030 de Naciones Unidas que en su objetivo 5 “igualdad de género” establece un trabajo enfocado en la superación de las brechas existente entre hombres y mujeres con el fin de asegurar el desarrollo de las naciones, entendiéndose que “la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provocan el estancamiento del progreso social” establece una serie de medidas que deben implementar los estados partes para lograr el cumplimiento de estos compromisos (Naciones Unidas, 2022) .
- La Declaración Plataforma de Beijing y Agenda de Género, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer realizada en Beijing en el año 1995, conforman un plan para promover los derechos de las mujeres, formulando compromisos en 12 esferas de preocupación, destacando para esta instancia: mujer y medio ambiente, mujer en el ejercicio del poder y adopción de decisiones, violencia contra las mujeres, derechos humanos, educación y capacitación de las mujeres, objetivos que se encuentran vigentes.
- El Compromiso de Santiago celebrado en nuestro país el año 2020, nace de la decimocuarta conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. En él se reafirman los compromisos adquiridos previamente y se acuerda adoptar estrategias intersectoriales para avanzar en lograr los objetivos planteados en la Plataforma de Beijing y la Agenda Regional de Género.

- En materia de diversidad sexoafectiva nos encontramos con los Principios de Yogyakarta, elaborado por un grupo de expertos/as durante el año 2006, este documento contiene una “serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género” reconociendo que la violación de los derechos humanos de las personas por su orientación sexo-afectiva e identidad de género constituye “un patrón global arraigado”, siendo relevante reconocerlos, prevenirlos, sancionarlos y erradicarlos en todos los ámbitos de la educación. (Consejo de derechos humanos de las Naciones Unidas, 2022)

## 2. Ámbito nacional.

En el ámbito normativo nacional, es preciso mencionar las más relevantes leyes relacionadas a esta materia:

- Constitución Política de la República de Chile de 1980: nuestra Carta Magna declara en su artículo primero: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, para luego reafirmarlo en el capítulo de garantías constitucionales, haciendo énfasis en que “en Chile no hay personas ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley”.
- Ley N° 21.094 de Universidades Estatales, normativa que incorpora como principio guía del quehacer de las universidades estatales la equidad de género. Esto quiere decir que debe respetarse, fomentarse y garantizarse por la institución, siendo fundamental su transversalización en todas las áreas del quehacer universitario.
- Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación, coloquialmente conocida como ley Zamudio, en conmemoración a quien inspiró la creación de esta normativa, que tiene como objetivo “instaurar un mecanismo judicial que permita establecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria” (Biblioteca Nacional del Congreso, 2022), definiendo discriminación arbitraria como “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 establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Establece Medidas contra la Discriminación arbitraria, 2012) y que establece una acción de no discriminación arbitraria, procedimientos especiales y modifica cuerpos normativos como el Código Penal que establece que agrega una nueva circunstancia agravante, y, la ley de Estatuto administrativo, estableciendo como causal de destitución la discriminación arbitraria.
- Ley N° 20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005, la cual modifica el Código del Trabajo en su artículo 2 incorporando en su inciso segundo “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contraria a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, estableciendo procedimientos de

denuncias y medidas de resguardo en favor de la persona afectada por situaciones de acoso sexual, además de las sanciones.

- Ley N° 21.369 que regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, que entró en vigor el 15 de septiembre de 2021. En ella se establece una serie de acciones relacionadas a prevenir, investigar, sancionar y reparar a las personas que sufran algún tipo de violencia de género. En estas medidas deben ser incorporados los modelos de prevención y sanción construidos participativamente y las Instituciones de Educación Superior *“no podrán acceder u obtener la acreditación institucional, si no se adoptan las políticas indicadas en la normativa”*.

## II. Principios de la Política de Género.

La Política de Género, en virtud del compromiso de la institución con el reconocimiento, resguardo y garantía de los derechos humanos, en concordancia a los principios de la Universidad, declara sus principios rectores los siguientes:

### A. Promoción y Protección a los Derechos Humanos.

La Universidad de Talca en su calidad de institución pública y regional establece como principio la promoción y protección de la dignidad humana y de los Derechos Humanos con perspectiva de género en todas las áreas del desarrollo académico, laboral y personal que confluyen en la institución, comprometiendo esfuerzos en la educación, promoción, garantía y protección de los derechos esenciales a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

### B. Equidad de género.

La equidad de género hace referencia a la justicia social al considerar las diversas desigualdades y diferencias que nos cruzan como, por ejemplo: género, origen étnico, clase social, identidad de género, sexo, orientación sexoafectiva y expresión de género. Por lo anterior, la Política de Género debe considerar estas diferencias y desigualdades para propiciar que se alcance efectivamente la igualdad de acceso y oportunidades, incorporando este principio transversalmente en todo el quehacer universitario.

En este sentido, la Universidad de Talca, reconoce a la equidad de género como una de las vías esenciales para el logro de la igualdad sustantiva, comprometiéndose a realizar las acciones necesarias para su incorporación en todos los ámbitos de desarrollo universitario, con el fin de avanzar hacia aquella.

### C. Erradicación de la violencia en los espacios universitarios.

La Universidad de Talca, comprende que la violencia de género es una de las formas de vulneración de derechos humanos, la que responde a la asimetría histórica existente en las relaciones laborales, académicas, estudiantiles, familiares y sociales; por ello, la institución reafirma su compromiso para la erradicación de toda forma de violencia, en particular aquella que responde a razones de sexo, orientación sexoafectiva, identidad y expresión de género de una persona.

### D. No Discriminación.

La Universidad de Talca reconoce la diversidad en todas sus formas, particularmente respecto al sexo, orientación sexoafectiva, identidad y expresión de género, situación de discapacidad, condición socioeconómica, origen étnico, religión, entre otras, de nuestra población universitaria, tanto de estudiantes como funcionarios/as y académicos/as quienes enriquecen el desarrollo y

experiencia educacional, académica, laboral y de investigación, comprometiéndose al resguardo del principio de No Discriminación y a la realización de todas las acciones tendientes a garantizar la igualdad de derechos y trato de todas y todos.

El principio de No Discriminación es, junto al principio de igualdad, la base para una sociedad igualitaria y justa, por ello es deber de nuestra institución resguardar el trato justo e igualitario de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

#### E. Participación.

La Universidad de Talca reconoce que cada persona de la comunidad aporta al desarrollo institucional a partir de sus atributos y potencialidades. Por ello se compromete a la incorporación de medidas afirmativas que tengan como objetivo propiciar espacios de intercambio de información y opiniones en materia de género con el fin de respetar el pluralismo existente en nuestro entorno.

#### F. Educación no sexista.

La Universidad de Talca reconoce la importancia de la educación como pilar fundamental para la eliminación de toda forma de discriminación, sesgos y estereotipos de género. En este sentido entiende por educación no sexista a “la toma de conciencia respecto de cómo se producen y reproducen las desigualdades en la educación y después se perpetúan en la sociedad” (Ministerio de Educación Chile, 2022), se compromete a implementar como principio de formación una educación no sexista.

### III. Alcances y objetivos de la Política.

#### A. Alcance.

La Política de Género e Integración de la Diversidad está dirigida a todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, es decir, cuerpo funcionario, cuerpo académico, estudiantes, colaboradores a honorarios y todo/a aquel que tenga algún vínculo contractual con la Universidad, abarcando todo el quehacer universitario y gestión administrativa.

#### B. Objetivo:

##### 1. Objetivo general.

Alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos del quehacer universitario.

##### 2. Objetivos específicos

1. Emplear el enfoque de género en las distintas áreas del quehacer de la Universidad de Talca.
2. Incorporar el enfoque de género en el currículo.
3. Promover la **equidad de género** para una **participación igualitaria de toda la comunidad universitaria** en el proceso formativo, la trayectoria académica y la carrera funcionaria.
4. Eliminar la **violencia y discriminación de género** en la comunidad universitaria.
5. Aportar en la **cultura de equidad e inclusión en materia de género** colaborando con agentes territoriales estratégicos.
6. Establecer modelos encargados de **Prevención de Investigación y Sanción y la Unidad de Acompañamiento y Reparación.**

#### IV. Líneas estratégicas.

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de esta Política se establecerán las siguientes líneas estratégicas

##### A. Equidad de Género y Diversidad

Entendiendo que la equidad es el camino para avanzar hacia la igualdad sustantiva y, que toda las personas que forman parte de la comunidad universitaria merecen un trato digno e igualitario en derechos y oportunidades; la Universidad de Talca se compromete a realizar todos los esfuerzos a la promoción de la **equidad de todas las expresiones sexo genéricas** para una **participación igualitaria**, en el proceso formativo, la trayectoria académica y la carrera funcionaria, favoreciendo el **bienestar** en todos los espacios del quehacer universitario.

Enfocándose en:

1. Institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la Corporación.
2. Transversalizar la perspectiva de género en el proceso formativo de pre y post grado, promoviendo la equidad de género en la investigación, creación, innovación y emprendimiento.
3. Potenciar el liderazgo y conocimiento con enfoque de género en la comunidad universitaria.
4. Promover la conciliación y corresponsabilidad del desarrollo laboral con la vida personal de la comunidad universitaria.

##### B. Espacio Universitario seguros e igualitarios.

La Universidad de Talca comprende que promover y procurar que el espacio universitario sea libre de violencia y discriminación de género para toda la comunidad universitaria con prescindencia de su sexo, orientación sexoafectiva, identidad y/o expresión de género es fundamental para mantener espacios universitarios seguros e igualitarios.

Por ello, es necesario establecer **ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género**, para todas las personas que se relacionan en la comunidad Institucional, sin exclusión de su género, orientación sexoafectiva, identidad y/o expresión de género, promoviendo el **buen trato, respeto y las relaciones de género igualitarias** entre funcionarios/as, estudiantes, académicos/as y colaboradoras/es.

Enfocándose en:

1. Consolidar una cultura de buen trato y espacio libre de violencia y/o discriminación transformando las relaciones de género en la comunidad universitaria.
2. Impulsar la formación en temáticas de derechos humanos, género y diversidad.
3. Avanzar hacia un modelo institucional de acompañamiento y resignificación en materias de violencia y discriminación

##### C. Igualdad de Género para el desarrollo territorial sostenible.

La Universidad de Talca al ser un organismo público regional tiene un compromiso en el desarrollo territorial basado en la innovación y desarrollo sustentable; por ello, es esencial que contribuya en el avance **hacia una cultura de equidad e inclusión colaborando con agentes territoriales para contribuir al fortalecimiento del principio de igualdad y no discriminación y a la erradicación de la violencia y discriminación de género en los distintos contextos de la sociedad.**

Enfocándose en:

1. Incidir en la esfera pública y política para contribuir en el desarrollo territorial y la equidad de género.
2. Contribuir al desarrollo territorial fomentando la participación equitativa y el empoderamiento de la ciudadanía con enfoque interseccional y de género.
3. Concientizar a la comunidad en el respeto de los derechos humanos y la inclusión de la diversidad para avanzar hacia la cultura de igualdad de género y no discriminación.

V. Modelos de intervención enfocados en la línea de erradicación de la violencia.

Para la implementación de la línea estratégica de espacios universitarios seguros se utilizará la aplicación de los modelos dispuesto en los artículos 5 y 6 de la ley 21.369: Modelos de prevención, sanción, investigación, acompañamiento y reparación.

Los modelos de prevención y acompañamiento y reparación estarán a cargo de la Dirección de Género que deberá contar con los recursos humanos y presupuestarios suficientes para su implementación, además de las facultades suficientes para cumplir los fines tanto de la política como de los modelos que a continuación se detallan. El modelo de investigación y sanción estará a cargo de una fiscalía ad-hoc establecida en la R.U 1027 de 2022 que modifica la estructura orgánica de la universidad.

A. Modelos de intervención para la prevención.

Este modelo tendrá como objetivo la realización de acciones enfocadas en prevenir hechos de violencia y discriminación de género promoviendo el respeto a los derechos humanos, el marco institucional, las normativas nacionales e internacionales sobre la materia, teniendo como base las siguientes dimensiones:

- Diagnóstico institucional sobre espacios universitarios seguros e igualitarios, aplicado de manera anual, entregado en un informe que se mantendrá en la base de datos de la Dirección de Género y a disposición de la comunidad. El informe deberá contener los resultados y recomendaciones para el abordaje de los nudos críticos que dé cuenta dicho diagnóstico.
- Medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurando la línea estratégica de espacio universitario seguro libre de violencia y discriminación de género.
- Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos y violencia y discriminación de género, la que se incorporará en la estrategia comunicacional realizada colaborativamente con la Dirección de Comunicaciones Corporativas.
- Programas de capacitación permanentes y especialización en derechos humanos, género y diversidad que incluya herramientas para detección precoz y respuesta oportuna en casos de violencia y discriminación de género, destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicas y académicos y personal de la institución de carácter obligatorio.
- Contenidos de derechos humanos, género, violencia y discriminación de género en los planes curriculares en la institución, acción que se desarrollará en conjunto con la Vicerrectoría de Pregrado.

- Inclusión de políticas, planes, protocolos y/o reglamentos sobre violencia y discriminación de género en proceso de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de carácter obligatorio.

B. Modelo de intervención en investigación, sanción, acompañamiento y reparación de la violencia y discriminación de género.

Este modelo tiene por objetivo la actualización y/o creación de normativas que aborden la violencia y discriminación de género según los requerimientos de la ley 21.369. Por ello, este modelo incorporará al menos las siguientes dimensiones:

- Proceso de reparación para las personas afectadas por la violencia y discriminación de género, el que deberá contar con un abordaje psicosocial, respetando los principios de no revictimización, confidencialidad y debida diligencia, a cargo de una Unidad especial de acompañamiento y reparación.
- Acciones psicoeducativas como medidas complementarias a las sanciones o medidas establecidas en el protocolo de actuación contra la violencia y discriminación de género enfocadas en las personas infractoras de la normativa mencionada.
- Intervenciones en la comunidad afectada por las situaciones de violencia y discriminación de género de manera directa e indirecta con el fin de restablecer la sana convivencia en los espacios afectados, a cargo de una Unidad especial de acompañamiento y reparación.
- Actualización periódica del protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y discriminación de género, incorporando los avances y exigencias de las normativas vigentes, las observaciones de los diagnósticos de seguridad y recomendaciones de la comunidad Universitaria, en proceso participativos y paritarios.

#### VI. Implementación de la Política

La Dirección de Género es la encargada de implementar y coordinar las unidades que tendrán a su cargo la realización de las acciones pertinentes para dar cumplimiento a la Política, con este fin se contará con el apoyo de comités de género establecido en cada campus.

Los aspectos operativos y el desarrollo de las acciones, objetivos y líneas estratégicas de esta Política serán abordadas en instrumentos, manuales y/o reglamentos que faculden su implementación, control y evaluación, los cuales se presentarán a los comités de género para su conocimiento, por las vías institucionales.

La conformación de los comités se detalla a continuación:

##### A. Comité de género.

Se establece un Comité de Género permanente y paritario, en cada campus de la Universidad de Talca (Colchagua, Curicó, Linares, Santiago, Talca o cualquier otro que se establezca con posterioridad) como órganos consultores y orientadores en la creación, implementación y actualización de políticas, planes estratégicos, normativas y acciones que se realicen en materias de género en la Universidad de Talca. Estos Comités estarán integrados por:

- Secretaría General, representada por la Dirección de Género, quien presidirá el Comité, a través de su directora/or o, en su defecto, a quien se designe a propuesta de su directora/or aprobada por Secretaría General.
- Al menos dos representantes de cada estamento universitario (estamento funcionario, estamento académico y estamento estudiantil)
- Un equipo técnico compuesto por personal de la Dirección de género que apoyará en coordinaciones internas y externas de la mesa, observaciones y apoyo en investigación sobre materias de género que requiera el comité.

#### VII. Estrategia comunicacional

En colaboración con la Dirección de Comunicaciones Corporativas, se realizará e implementará una estrategia comunicacional semestral enfocada en apoyar y visibilizar los avances de la Política de Género, que incluirá una campaña de prevención de la violencia y discriminación de género y de transversalización de la perspectiva de género, entre otras acciones.

#### VIII. Seguimiento y monitoreo.

La presente Política comprenderá un sistema regulado de seguimiento y monitoreo de sus acciones, que permitirá ir conociendo los avances y las brechas que permanecen, de tal forma de realizar las adecuaciones que se requieren, considerando además los cambios contextuales. Entre las principales acciones en este ámbito se encuentran:

- Implementación de evaluaciones y estudios que permitan realizar los ajustes y el rediseño permanente de la Política. (diagnóstico institucional de relaciones de género que incorpore las tres líneas estratégicas)
- Revisiones permanentes de las acciones y metas establecidas.
- Mecanismos que controlen el cumplimiento de normativa interna de género.

El seguimiento y monitoreo de los avances de la Política Integral de Género e Integración de las Diversidades se llevará en conjunto con los comités de género, quienes deberán monitorear periódicamente los avances de las acciones y metas logradas por parte de la Dirección de Género o las unidades responsables, a través de informes de gestión o de la forma que se acuerde previamente.

La presente Política será objeto de revisión bianual; sin perjuicio de ellos, los modelos de prevención y modelo de investigación, sanción y reparación de manera serán revisados anualmente; informando los avances ante Consejo Académico por parte de la Dirección de Género.

## IX. Glosario

Con el fin de tener claridad y profundidad sobre los conceptos utilizados en la Política integral de género e integración a las diversidades, se presenta este glosario.

1. **Acoso sexual:** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimientos laborales académicas, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. (Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de educación superior, 2021)
2. **Brechas de género:** destaca las desigualdades existentes entre hombre y mujeres y diversidades sexo genéricas<sup>1</sup> en cualquier ámbito del desarrollo: en relación al nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración, beneficios, control y uso de los recursos que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo. (Unidad de Equidad de Género, MINEDUC)
3. **Comunidad Universitaria:** aquella compuesta por las personas pertenecientes a los estamentos funcionarios, académicos, estudiantil, colaboradores a honorarios, empresas subcontratadas y/o todas aquellas personas o instituciones que tengan un vínculo contractual relacionado con los fines de la institución.
4. **Derechos Humanos:** son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son **inherentes** a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. A nivel internacional se encuentran contenidos en la Carta Universal de derechos humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos; en el ámbito nacional, estos derechos se consagran en la Constitución Política de la República de Chile, en diversos artículos y en el capítulo III de los Derechos y Deberes Constitucionales, artículo 19 (Naciones Unidas, 2022).
5. **Discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la 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. (Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de educación superior, 2021)

---

<sup>1</sup> Nota de edición: se cambia la frase “entre hombres y mujeres, incluyendo “diversidades sexo genéricas”, toda vez que la institución reconoce que las brechas de género también afectan a la población LGBTQIA+.

**6. Diversidades:** hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. Es decir que dentro del término “diversidad sexual” cabe toda la humanidad, pues nadie ejerce su sexualidad de la misma manera que las y los demás. (Defensoría del Pueblo, 2022)

## **7. Enfoques para la Política de género**

**Enfoque de Derechos Humanos:** El enfoque basado en los derechos humanos el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás. (Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, 2022)

**Enfoque de género:** es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural y, por tanto, es susceptible de ser transformada. (Unidad de Equidad de Género, MINEDUC)

Este enfoque permite reconocer las desigualdades, brechas e inequidades entre hombres, mujeres e identidades LGTBIQ+, identificar sus causas y consecuencias, y con ello generar la política pública que permita su superación, considerando los recursos y las necesidades de cada grupo.

**Enfoque Interseccional:** hace referencia al “fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Kimberlé Williams Crenshaw, 1989), o como señala Viveros (2016) es una “...perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder”.

Este enfoque es una herramienta central para abordar la violencia y discriminación de género, ya que considera que se trata de una relación desigual de poder, que está situada en un espacio histórico-político-territorial. Es decir, las discriminaciones y violencias a las que están expuestas las mujeres y disidencias sexo/genéricas, se producen en múltiples y variados niveles. Lo anterior, permite analizar la violencia y discriminación de género desde las dimensiones de grupos, procesos y sistemas, y no sólo enfocándolo a la persona o sistema familiar sino más bien, de las interacciones entre diferentes ejes de desigualdad y en el que participan “personas que integran en sus experiencias cotidianas redes complejas de desigualdad (raza, etnia, opción sexual, ciudadanía, clase social)”, (Jiménez y Guzmán, 2015).

**Enfoque Intercultural o de Pertinencia Cultural:** a través del enfoque intercultural o de la pertinencia cultural, “la interculturalidad debería ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientada a generar, construir y propiciar el respeto mutuo y un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales”. Mineduc, 2018.

La interculturalidad supone “colaborar para reforzar las identidades tradicionalmente excluidas con el fin de construir, en la vida cotidiana, una convivencia de respeto y de legitimidad entre todos los grupos de la sociedad” (Walsh, 2005). Ésta permite, entonces, la posibilidad de un encuentro igualitario entre grupos diversos, mediante el diálogo entre distintas posiciones y saberes, y la construcción conjunta de prioridades y estrategias.

**8. Equidad de Género:** distribución justa de los recursos y del poder social, se refiere a la justicia en el tratamiento de todas las personas<sup>2</sup>, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres y diversidades sexo genéricas la división social del trabajo y el ordenamiento social de género. (Unidad de Equidad de Género, MINEDUC)

**9. Espacio seguro universitario:** entendemos por espacio seguro como un entorno en que la comunidad universitaria se sienta cómoda expresando y participando plenamente, sin temor a ser atacados, ridiculizados o que se le niegue su propia experiencia enmarcándose siempre el respeto y dignidad de todas las personas.

**10. Igualdad de género:** se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre todas las personas<sup>3</sup> en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. (UNESCO, 2014)

**11. Igualdad sustantiva:** La igualdad de derecho reconoce que cada persona es titular de derechos fundamentales y reconocidos por la ley; la igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. (Gobierno de México, 2022)

**12. Participación:** es un pilar básico de la democracia. La participación se refiere a las capacidades que permiten que cada persona sea parte de un grupo y aporte de modo efectivo a la vida del conjunto, a partir de sus atributos y potencialidades. (Organización de los Estados Americanos, 2022)

**13. Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o

---

<sup>2</sup> Nota de edición, el concepto se adapta cambiando mujeres por todas las personas con el fin de incorporar a las diversidades sexo genéricas, quienes también han sido objeto de desigualdades historias, discriminación y exclusión tanto en el ámbito social como en el ámbito del trabajo.

<sup>3</sup> Nota de edición. Igual que el anterior el concepto se adapta hablando de personas para incluir a hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas.

sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado. (Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de educación superior, 2021)

## X. Bibliografía

- Biblioteca Nacional del Congreso. (2022). *Ley Fácil/ Ley de no discriminación*. Valparaíso: Congreso Nacional.
- Comité CEDAW. (2018). *Observaciones finales sobre séptimo informe general Chile*. Chile: Naciones Unidas.
- Consejo de derechos humanos de las Naciones Unidas. (30 de agosto de 2022). *yogyakartaprinciples.org*. Obtenido de <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/overview/>
- Defensoría del Pueblo. (21 de AGOSTO de 2022). *CNDH MEXICO*. Obtenido de LGBTIQA+: <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.>
- Diario oficial. (31 de mayo de 219). Protocolo facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *CEDAW*. Valparaíso, Vaparaíso, Chile: Diario Oficial.
- Establece Medidas contra la Discriminación arbitraria , Ley 20.609 (Congreso de Chile 24 de julio de 2012).
- Gobierno de México. (27 de julio de 2022). *Igualdad de derechos e igualdad sustantiva*. Obtenido de Conceptos para una #igualdadGlobal: <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva#:~:text=La%20igualdad%20de%20derecho%20reconoce,efectivos%20en%20la%20vida%20cotidiana.>
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (18 de agosto de 2022). *NACIONES UNIDAS*. Obtenido de Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (18 de agosto de 2022). *NACIONES UNIDAS* . Obtenido de Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>
- Mesa de Diversidad Utaica. (28 de junio de 2022). Guía de buen trato para la Diversidad . Talca, Del maule, VII: UTalca.
- Ministerio de Educación Chile. (16 de agosto de 2022). *PRIMERA JORNADA NACIONAL HACIA UNA EDUCACIÓN NO SEXISTA*. Obtenido de MINEDUC: <https://www.mineduc.cl/primera-jornada-nacional-hacia-una-educacion-no-sexista/#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,se%20perpet%C3%BAan%20en%20la%20sociedad.>
- Naciones Unidas. (18 de agosto de 2022). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de Naciones Unidos, derechos humanos.: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human->

