



## DECRETO DE UNIVERSITARIO N° 10/2022

Santiago, 07 de septiembre 2022

**Materia:** Aprueba la Política de Equidad de Género

### VISTOS:

- 1) La propuesta de la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género y Secretaria General.
- 2) La discusión de la comunidad universitaria
- 3) La aprobación del Directorio en sesión de fecha 23 de agosto de 2022
- 4) Las facultades que me conceden los Estatutos de la Universidad.

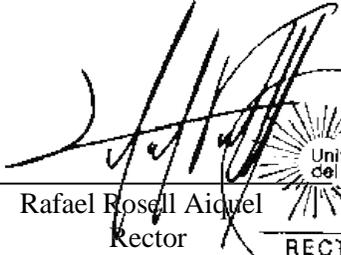
### DECRETO:

Apruebase la Política de Equidad de Género de la Universidad del Alba.

Adjúntese copia de la referida Política y téngase como parte integrante del presente Decreto. Rija el presente Decreto a contar de esta fecha.

• Publíquese, comuníquese y archívese.

  
  
Alejandra Bustos Cárdenas  
Secretaria General  
Universidad del Alba

  
  
Rafael Rosell Aiqueel  
Rector  
Universidad del Alba

## POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

### I. Presentación

La Universidad del Alba es una Institución que declara como valores fundantes la Solidaridad, la 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 inclusión, los derechos humanos y la equidad de género.

El Enfoque de Género se encuentra orientado a equiparar las oportunidades de desarrollo sin enmarcar a las personas en función de su sexo; se parte desde el reconocimiento de que existen diferencias entre hombres y mujeres, pero que estas no deben traducirse en inequidades o situaciones de injusticia como ha ocurrido en la sociedad chilena, en la que se ha perjudicado mayoritariamente a las mujeres.<sup>1</sup>

En esta lógica se entiende la equidad de género en educación como el “derecho a tener acceso a la educación, participar en ella y disfrutar los beneficios asociados con entornos, procesos y logros educativos sensibles al género, mientras se adquieren los conocimientos y habilidades que permitirán vincular los beneficios brindados por la educación al quehacer social y económico”<sup>2</sup>.

El sistema educacional debe propender a garantizar la igualdad de oportunidades para las personas, permitiendo su pleno desarrollo humano, profesional y social. En esta nueva etapa el enfoque de género debe incorporarse como una mirada transversal que permita corregir, diseñar e implementar políticas y acciones concretas para la completa erradicación de estas problemáticas.

En ese sentido, la Universidad del Alba ha decidido desarrollar una Política de Equidad de Género, que contenga los puntos señalados y otros relacionados cumpliendo de esta manera con la normativa legal vigente, incorporando, además valores y principios institucionales con el propósito de que las y los estudiantes, el personal directivo, el cuerpo docente y el personal administrativo, pero especialmente las mujeres logren un pleno desarrollo humano, profesional y social posible en igualdad de condiciones.

<sup>1</sup> Informe sistema educacional con análisis de género 2019, Centro de Estudios MINEDUC, p. 2

<sup>2</sup> Comisión por una educación de género propuesta de acción, MINEDUC, UNESCO 2010, P. 8.

## II. Objetivos

El objetivo principal de este protocolo es alcanzar la equidad de género, lo que conlleva resultados justos para hombres y mujeres en el contexto universitario. Por lo anterior, en el trato de hombres y mujeres se deben tomar en cuenta sus diferencias y semejanzas, sin ser una de las partes favorecida o perjudicada. En una situación de equidad de género, los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las personas no se determinan por haber nacido hombre o mujer, sino que son iguales para ambos, respetando las diferencias que puedan existir.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- A. Construir e implementar acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género junto con mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Dichos mecanismos quedarán reconocidos en el respectivo protocolo de prevención y serán monitoreados a lo menos dos veces al año.
- B. Desarrollar estrategias de comunicación para que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la Institución, permitiendo instruir y visibilizar temáticas sobre equidad, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad universitaria;
- C. Elaborar, evaluar y modificar las políticas y acciones en procedimientos de carácter participativo, y asegurar la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos;
- D. Capacitar al personal de la Institución en materia de derechos humanos y perspectiva de género, unidades que sean responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género;
- E. Establecer unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas;
- F. Implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados;
- G. Privilegiar el uso de entrevistas videograbadas, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante y su resguardo.
- H. Coordinar convenios de colaboración con diferentes entidades expertas en las materias aludidas.

### **III. Principios**

- A. Igualdad sustantiva: La Universidad del Alba velará por la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En virtud de este principio, se prohíben todas aquellas discriminaciones directas, entendidas como toda norma o acto que signifique un trato perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo o identidad de género. Asimismo, se prohíben las discriminaciones indirectas, entendidas como aquellos tratamientos formalmente neutros o no discriminatorios, pero de los cuales se derivan consecuencias desiguales y perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tiene sobre las personas.
- B. No discriminación: La Universidad del Alba se compromete a abstenerse de ejercer prácticas de discriminación y a hacer distinciones arbitrarias, no razonables y/o injustas, dirigidas a la negación del goce, disfrute y tutela de los derechos de grupos o personas.
- C. Principio de vivir una vida libre de violencia: La Universidad del Alba ofrecerá atención psicológica y jurídica respetando y promoviendo el derecho de las personas a una vida libre de violencia, que incluye el derecho a la vida; a no ser sometida a tratos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la protección en condiciones de igualdad; a la libertad y a la seguridad personal y el derecho a la igualdad ante la ley.

### **IV. Definiciones**

- A. Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres.
- B. Acoso sexual: Consiste en 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. Son conductas que atentan contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica y/o emocional. También, constituyen acoso sexual en el ámbito académico las conductas que crean un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que puedan amenazar, perjudicar o incidir en las oportunidades, condiciones materiales o

rendimiento laboral o académico de quien las recibe, independiente de si ese comportamiento o situación es aislado o efectuado de manera reiterada.

- C. Equidad de género: Se refiere a la imparcialidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres. El concepto reconoce que hombre y mujer tienen distintas necesidades y gozan de distinto poder, y que esas diferencias deben determinarse y abordarse con miras a corregir los desequilibrios entre los sexos.<sup>3</sup>
- D. Discriminación por razón de género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.
- E. Violencia de género: Consiste en actos violentos ejercidos contra una persona cuya causa principal sea su género. Las acciones que consideramos violentas son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona.

## V. Operacionalización

Derivado de la entrada en vigencia de esta política se crearán, en principio, dos protocolos los que tienen como propósito cumplir con lo señalado en la Ley N° 21.369 y el desarrollo de iniciativas al interior de la Institución que tengan por objeto el resguardo de la equidad de género y la prevención del acoso, discriminación y violencia de género.

El primero de los protocolos tendrá por objetivo la prevención del acoso, la violencia y la discriminación de género estableciendo actividades, canales y programas, no taxativos, que la Institución implementará para cumplir con tal propósito y se encontrará a cargo de la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género en cuanto a su implementación y control periódico.

---

<sup>3</sup> Política de la OMS en materia de género. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. OMS. 2002.

El segundo de los protocolos tendrá por objeto la investigación y sanción de conductas de acoso, discriminación y violencia de género y se encontrará a cargo de Secretaría General en cuanto a la recepción de denuncias, investigación y sanción y proposición de sanción al Rector.

Cabe destacar que para los efectos de la elaboración de los mencionados protocolos se contará con la participación de toda la comunidad Universitaria, tal y como lo exige la normativa vigente.

## ANEXO

### Antecedentes para su comprensión

#### 1. Acoso Sexual

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena.

Diversos estudios que han abordado el acoso sexual en instituciones de educación superior en Chile y Latinoamérica han planteado que se trata de un fenómeno presente, pero escasamente denunciado<sup>4</sup>. Una de las razones de no denuncia es que tanto la víctima como su entorno cercano no reconocen ciertas conductas como abusivas, debido a que están naturalizadas en nuestra cultura, y pueden ser percibidas como actos o hechos comunes no reprochables. Es fundamental desnaturalizar hechos que atenten contra la dignidad de las personas, y contribuir a que la comunidad identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, y que deben ser denunciadas y sancionadas.

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

---

<sup>4</sup> “Gender differences in perception of sexual harassment among university students” (Ekore, 2012), “Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile” (Nahs, 2015).

## 2. Uso del lenguaje sexista

La opción por un lenguaje sexista, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento y creando nuevas formas de expresión, según cual sea la sociedad en la que los hablantes desean vivir.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo. Como afirma la lingüística Eulalia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”.

Es por ello que el lenguaje sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar “os/as” en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que “incluyan” a mujeres y hombres.

De esta manera se evita cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su “naturaleza”, o bien porque la “costumbre social” así lo tiene establecido.