

DECRETO EXENTO Nº 407

VALPARAÍSO, 19 de mayo de 2025

VISTOS:

1º Lo dispuesto en los DFL Nº 1 y 6, ambos de 1981; todos del entonces Ministerio de Educación Pública; en el DFL Nº 28 de 2023 Ministerio de Educación; decreto exento Nº1253 de 2017; decreto exento Nº1546 de 2023 que fija las normas sobre control de juridicidad de la Contraloría Interna y supervisión legal de la Fiscalía General y, en el Decreto Supremo de Educación Nº 167 de 2024.

CONSIDERANDO:

1º El decreto exento 406 de 2025, que aprueba el acuerdo Nº 3, adoptado en Sesión Ordinaria Nº 431, de fecha 22 de abril de 2025, de la Honorable Junta Directiva de la Universidad de Valparaíso, cuyo texto es el siguiente: *“Por la unanimidad de sus miembros presentes en la sesión, la Junta Directiva de la Universidad de Valparaíso acuerda aprobar las Políticas Generales de la Universidad”*.

2º El oficio ordinario Nº 19 de fecha 24 de abril de 2025 en que la Directora General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad, remite al rector los antecedentes para la tramitación del decreto correspondiente, relativo a la política general de igualdad de género.

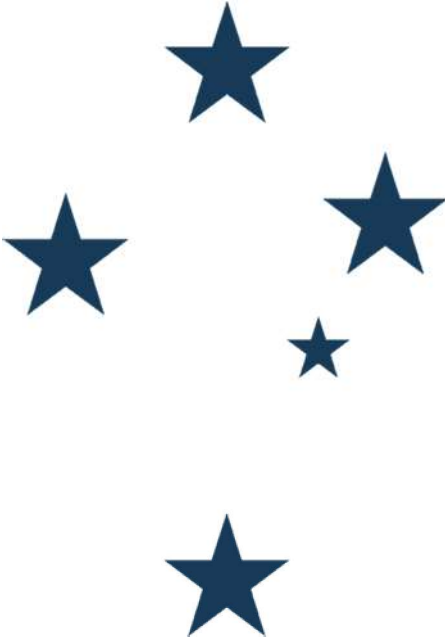
3º La conformidad expresada por el Vicerrector de Gestión Institucional, Secretaria General y, de la Directora General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad en el cuerpo del presente escrito.

DECRETO:

I. **APRUÉBASE** la política de igualdad de género y diversidad, cuyo texto es el siguiente:

Inicio de la transcripción





POLÍTICA GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

DIRECCIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD



Código Verificación: d24fc3bc-1fbf-4b21-8851-fa3a6943a2bb - Verificar en <https://uvdatasoft.azurewebsites.net/Validacion/validarDocumento.aspx>

Documento incorpora Firma Electrónica conforme a la Ley N°19.799. La Vigencia de la Firma Electronica en el Documento al igual que la Integridad y Autenticidad del Mismo deben ser verificadas en <https://uvdatasoft.azurewebsites.net/Validacion/validarDocumento.aspx> donde estara disponible por 90 Dias contados desde la Fecha de Emision. Documento Impreso es sólo una copia del Documento Original.



CONTENIDO

1. ANTECEDENTES GENERALES 4

2. FUNDAMENTACIÓN 6

3. PRINCIPIOS RECTORES..... 9

4. OBJETIVOS 10

5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN O ALCANCE 11

6. TEMPORALIDAD Y METODOLOGÍA 12

7. POLÍTICAS ESPECÍFICAS..... 13

8. LÍNEAS DE ACCIÓN..... 14

9. GLOSARIO 15



1. ANTECEDENTES GENERALES

En la Universidad de Valparaíso

Desde el año 2016 la Universidad de Valparaíso (UV) ha ido incorporando en su quehacer universitario la perspectiva de género de manera incremental, primero a través del establecimiento de una Unidad de Igualdad y Diversidad 1, en dependencia de la Secretaría General. Inicialmente se buscó responder al punto H de la Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1996), en que recomienda que un mecanismo efectivo para el adelanto de la situación de las mujeres consiste precisamente en instalar las oficinas de género en los lugares más altos del poder político y de las instituciones.

Sin embargo, uno de los principales riesgos es que las iniciativas dependan exclusivamente de una dirección o unidad en particular, sin tener la capacidad de planificar y ejecutar un trabajo de largo plazo. Para abordar este riesgo y asegurar la continuidad en la detección de estos problemas, se desarrolló un diagnóstico a finales de 2016 para medir la situación de las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Este se entregó en agosto de 2018, tras la llamada "Ola Feminista" que puso el foco en la temática de género a nivel nacional, con especial atención en el acoso sexual, la discriminación de género y la violencia.

A pesar de la tentación que existió luego de la "Ola feminista" de capturar la temática de género solo en la violencia sexual hacia las mujeres y disidencias, el informe realizó una invitación a mirar la problemática como un problema estructural que, destaca por cierto, a través de la violencia (como la punta de un iceberg), pero que permite analizar la dimensión de una sociedad construida sobre la base de la exclusión social, política y económica de más de la mitad de la población, y que por supuesto resuena en las universidades como partes también de la sociedad en general que no pueden soslayar la realidad en la que se encuentran inmersas. De hecho, la unidad recibe su nombre de la nomenclatura de las oficinas inglesas que consideran un análisis interseccional² en materia de discriminación, incluyendo tópicos como origen étnico y de clase, ya que, en Chile, en unos años más las y los estudiantes alcanzarán importantes niveles de diversidad respecto de estos factores. Ello se debe, entre otras razones, a los fenómenos de migración, ámbito en que la UV destaca por recibir estudiantes de niveles socioeconómicos más vulnerables, a diferencia de otros planteles no solo regionales sino también nacionales³.

¹ Que consideran en su nombre un enfoque interseccional al tema de género, considerando discriminación e incluyendo todas las formas que amplifican las diferencias de género como: racialización, diversidad socioeconómica, religiosas, entre otras.

² Interseccionalidad: proviene de la palabra inglesa *intersectionality* acuñada por el feminismo negro que plantea la necesidad de ampliar el concepto de desigualdad, asumiendo que la estructura social no sólo conlleva a discriminaciones de género, sino también raciales y de clase, y es por dicha razón que hay mujeres que son más vulnerables que otras. Principales autoras: Angela Davis, Patricia Hill Collins y Kimberlé Crenshaw.

³ El 64,5% de los y las estudiantes de la UV viene de establecimientos educacionales subvencionados, un 16,7% de establecimientos municipales, y sólo un 14,2% de establecimientos particulares (el 4,1% restante corresponde a servicio educacional local) (Informe de Autoevaluación Institucional 2022).



Una vez concluido y entregado dicho diagnóstico se detectó la necesidad de ampliar la Unidad de Igualdad y Diversidad incorporando, durante el año 2019, encargadas en los campus (San Felipe y Santiago) con el objetivo de descentralizar el quehacer de la unidad en dichos espacios. Asimismo, se incorporó una psicóloga dedicada exclusivamente a atender a víctimas de acoso sexual y violencia de género, especializada en dichas áreas.

Por otra parte, se logró desarrollar, publicar y poner en funcionamiento el Reglamento de Normas de Conducta y Criterios de Actuación para prevenir el Acoso Sexual y el Acoso sexista en la Universidad de Valparaíso, Decreto Exento N° 613., el cual estuvo en aplicación por un año para luego ser revisado por la comunidad UV, de manera participativa y triestamental, iniciando este proceso el año 2019 y finalizando con su publicación definitiva el mes de mayo de 2021.

De forma paralela, las diferentes unidades académicas comenzaron a solicitar colaboración con procesos de capacitación de docentes e investigadores/as, concretando una agenda de trabajo con la Unidad de Gestión Curricular y Desarrollo Docente (dependiente de la Vicerrectoría Académica) a través del curso de sesgos de género en el aula, primeros auxilios psicológicos en caso de agresiones sexuales y el taller de introducción a la transversalización del género en el currículum académico. Además, se estableció el curso de capacitación en género y salud para los servicios de salud de la Región de Valparaíso como parte de la oferta de retribución de la UV por campus clínicos.



2. FUNDAMENTACIÓN

Marco internacional de los Derechos Humanos

En el marco internacional existen una serie de instrumentos que relevan el papel de los estados en el abordaje de la violencia de género, y en especial, de la violencia contra las mujeres. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es vital en esta materia -aunque no considere en específico la violencia de género- puesto que consagra como derechos fundamentales la vida, la libertad y la igualdad, con independencia del sexo/género. Al abordar estos ideales jurídicos, políticos y filosóficos, como son la vida, la libertad y la igualdad, toma total relevancia su aplicación para abordar la violencia de género, en el sentido del deber del Estado de asegurar la no interferencia en la autonomía de la mujer para poder decidir su propia vida (Villegas, 2017:10). Sumado a ello, son atinentes a la materia: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADH), la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD), la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación racial y otras formas conexas de Intolerancia (CIRD), la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (CICDI), el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (ECPI), la Convención Contra la Tortura (CCT), entre otras.

Especial relevancia tienen la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana de Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (CBDP), por ser los instrumentos específicos que consagran la no discriminación contra las mujeres y el derecho a una vida libre de violencia, respectivamente. Asimismo, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, 189 países adoptaron de forma unánime un programa integral para el empoderamiento de la mujer, para luchar contra las brechas existentes entre hombres y mujeres, mediante una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 áreas principales: “mujer y pobreza, educación y capacitación de la mujer, mujer y salud, violencia contra la mujer, mujer y conflicto armado, mujer y economía, mujer, ejercicio del poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos de la mujer, mujer y medios de comunicación, mujer y medio ambiente y la niña”. Estos avances y propósitos fueron compartidos por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) que en 1997 intentó definir qué se entiende por perspectiva de género, concluyendo que se trata de “tomar en cuenta por parte de los Estados y las autoridades, en toda decisión y consideración, las experiencias y expectativas de mujeres y hombres” (Poder Judicial, 2018:20).

La CEDAW, como instrumento jurídico especializado, condena la discriminación en contra de las mujeres en todas sus formas, y su comité ha señalado que la violencia en contra de las mujeres es, también, una violación de la prohibición de tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes (Comité CEDAW, Recomendación General N° 19). Por otra parte, la Relatora Especial para Naciones Unidas en materia de violencia contra la mujer, Rashida Manjoo, ha señalado que esta es una forma de discriminación y atentado a la igualdad que afecta las vidas de las mujeres, la cual tiene niveles de transversalidad tal que se perpetúa como un continuo a lo largo de la vida.



Por lo anterior, “la lucha contra la discriminación hacia la mujer ha sido una de las tareas principales de Naciones Unidas en materia de regulación de los derechos humanos. En las convenciones en que es tratada de forma específica, la igualdad de género se entiende como una igualdad en el goce de derechos. Así, el PIDCP dispone, en su artículo 3, la obligación de los estados parte de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el goce de los derechos contenidos en dicho pacto” (Villegas, Myrna 2017:12). En este sentido los Estados no solo deben asegurar el igual goce de los derechos de manera formal allí señalados, sino que también deben tomar acciones afirmativas que produzcan igualdad material, pues “sólo cuando la dignidad y la igualdad de derechos inherentes de todos los miembros de la familia humana sean verdaderamente respetados podremos confiar en la existencia de libertad, justicia y paz en este mundo. Nos corresponde entonces redoblar esfuerzos para cumplir la responsabilidad colectiva de promover y proteger los derechos y la dignidad de todas las personas en todo el mundo” (Poder Judicial, 2018a:24).

En el ánimo de dar cumplimiento a los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como también como una respuesta a la movilización de organizaciones de mujeres y feministas, el 15 de septiembre de 2021 fue publicada y entró en vigencia la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. El objetivo de esta ley es promover la creación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país; con la finalidad de construir espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas o educativas de educación superior (artículo 1°, ley 21.369).

En el marco de dar cumplimiento a esta ley, las instituciones de Educación Superior deben contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos en su artículo 7, y las instituciones que no cuentan con esta política no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N°20.129 que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Junto con lo anterior es relevante señalar una serie de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que refieren a la igualdad de género en el ámbito de la vida laboral, la cual también es abordada por la presente política.

Convenio	Derechos a los que se refiere
Convenio 100 (1951)	Igualdad de remuneraciones
Convenio 111 (1958)	• Igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación • Los Estados deben formular políticas y prácticas para eliminar las discriminaciones en el empleo y ocupación.
Convenios 155, 161 y 187 (1981, 1985 y 2006)	• Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. • Derecho a trabajar en un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.
Convenio 156 (1981)	• Derechos/as para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. • Derecho a salas cuna • Fuero maternal • Permisos en caso de enfermedad de un hijo o hija
Convenio 183 (2000)	Protección a la Maternidad: • Derecho a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia a no realizar un trabajo que pueda poner en riesgo su salud o la de su hijo/a



	• Derecho a pre y postnatal • Fuero maternal • Permiso para alimentación de hijo/a
Convenio 190 (2019)	Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Por último, el año 2016 los Estados de América Latina y el Caribe se comprometieron a abordar los ODS y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género. Esta estrategia opera sobre los enfoques de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad, democracia paritaria, representativa y participativa, laicidad y desarrollo sostenible e inclusivo; y propone la modificación de los patrones culturales que permiten, legitiman y perpetúan la discriminación, la violencia y las desigualdades de género en todos los ámbitos⁴.

4

Fuente:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/S1700035_es.pdf?sequence=1&i%20sAllowed=y

3. PRINCIPIOS RECTORES

La política de Igualdad de Género de la Universidad de Valparaíso se guía por los siguientes principios rectores:

- 3.1. Igualdad de género.** Este principio se constituye como pilar fundamental del marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos y perspectiva de género. A través de él se consagra la igualdad de todo ser humano en cuanto a dignidad y derechos, independientemente de su sexo, su identidad de género, su expresión de género y su orientación sexual. En virtud de este principio, la Universidad de Valparaíso velará por la igualdad sustantiva entre todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.
- 3.2. No discriminación.** Al igual que el anterior, este principio es esencial para la implementación de la presente política. La no discriminación refiere al compromiso por parte de la Universidad de Valparaíso a no ejercer prácticas de discriminación ni distinciones arbitrarias, respetando, protegiendo y cumpliendo el derecho de no discriminación de ningún tipo.
- 3.3. Vida sin violencia.** Bajo el entendido de que la violencia de cualquier tipo y, en específico la violencia de género contra las mujeres y las disidencias sexuales constituye una violación de derechos humanos, la Universidad de Valparaíso, a través de esta política, se compromete a implementar medidas, acciones, instrumentos y herramientas para la prevención y erradicación de la violencia de género al interior de la institución.
- 3.4. Corresponsabilidad y conciliación.** Comprendiendo la necesidad de abordar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se incorpora el principio de corresponsabilidad y conciliación. A través de este se fomentarán buenas prácticas laborales con perspectiva de género para el bienestar del funcionariado académico y no académico. La Universidad de Valparaíso adoptará las medidas necesarias para facilitar la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de todos sus funcionarios y funcionarias. Asimismo, favorecerá el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como manifestación de los derechos de las personas, la libre configuración de su tiempo, promoviendo la corresponsabilidad.
- 3.5. Democracia y participación.** Consagra la participación democrática al interior de la Universidad de Valparaíso, en conformidad con la equidad e inclusión transversal, sin distinciones. En virtud de este principio, la universidad se compromete a que la implementación de la presente política se realizará siempre en el marco de procesos participativos, descentralizados, y en los cuales se promoverá la paridad y la inclusión de la diversidad.
- 3.6. Interseccionalidad.** El análisis interseccional parte de base de que la identidad de las personas no es una sumatoria de factores, sino una integralidad que tiene diferentes manifestaciones, tales como identidades de géneros, etarias, étnicas, diversidad sexual, condiciones económicas, condiciones de discapacidad, entre otras. De acuerdo con este principio, la Universidad de Valparaíso se compromete a incorporar este análisis en sus procesos, políticas y normativas internas, visibilizando el que las personas viven en contextos particulares con experiencias específicas marcadas por diversos sistemas de opresión, tales como el sexismo, el racismo, el clasismo, entre otros, debiendo tomarse en cuenta estos factores, pues pueden convertirse en verdaderos obstáculos para el acceso a derechos y oportunidades.



4. OBJETIVOS

El propósito de la política de Igualdad de Género es prevenir, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencias y discriminación basadas en género con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionan en y con la comunidad de la Universidad de Valparaíso, estableciendo los modelos de prevención y de investigación, sanción y reparación. Junto con ello, impulsar la transversalización de género en la docencia, investigación y quehacer universitario, y finalmente colaborar con la promoción de una cultura por el respeto de la igualdad y la diversidad, su difusión y capacitación.

La política de igualdad de género de la UV considera los siguientes objetivos estratégicos

- 4.1.** Fortalecer la institucionalidad de género y la política integral a favor de la igualdad y contra todas las formas de discriminación y violencias basadas en género.
- 4.2.** Propender a la igualdad de género en la academia, investigación y quehacer universitario.
- 4.3.** Mejorar las condiciones y relaciones de género en los espacios de la Universidad de Valparaíso.
- 4.4.** Establecer mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas y miembros de la comunidad universitaria, de manera permanente, con enfoque de género y derechos humanos.
- 4.5.** Implementar y evaluar un modelo de prevención para eliminar el acoso sexual y la violencia por razones de género en los espacios universitarios.
- 4.6.** Implementar y evaluar un modelo de sanción para las conductas asociadas a las diferentes formas de violencias basadas en género y discriminación, a cargo de una fiscalía especializada en temáticas de género, no discriminación y derechos humanos.
- 4.7.** Transversalizar la perspectiva de género y derechos humanos en el currículum, para la docencia de pre y posgrado, investigación e innovación y vinculación con el medio y la gestión institucional.
- 4.8.** Desarrollar acciones permanentes de sensibilización, capacitación y difusión en perspectiva de género y derechos humanos.
- 4.9.** Desarrollar alianzas en materias de igualdad de género y diversidad sexual que contribuyan a la promoción de una cultura para la igualdad y el respeto por la diversidad.



5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN O ALCANCE

La universidad ha definido los siguientes ámbitos de aplicación de esta política.

- 5.1. **Gestión institucional:** la universidad se compromete a avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en toda su gestión institucional, con especial énfasis en los procesos e instrumentos de planificación y de gestión de calidad, permeando así todo el quehacer universitario con esta perspectiva.
- 5.2. **Docencia de pregrado y postgrado:** el desarrollo de una cultura igualitaria, respetuosa, no sexista y libre de violencia en el espacio universitario implica la transversalización de la perspectiva de género en el curriculum y en la formación docente, para lo cual es necesaria una articulación con las unidades académicas de pregrado y postgrado, favoreciendo el enriquecimiento del cuerpo docente y la revisión y/o fortalecimiento de los planes de estudio de pre y postgrado en estas temáticas.
- 5.3. **Comunidad universitaria:** la presente política, para cumplir con sus objetivos, requiere de la sensibilización y formación de todos/as los/as integrantes de la institución en temáticas de género, derechos humanos, diversidad sexual y no discriminación. Se entiende por comunidad universitaria a estudiantes, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, en todas las dependencias de la universidad y espacios territoriales en los cuales se desenvuelven.
- 5.4. **Vinculación con el medio:** la presente política considera, en virtud del rol público de la UV en tanto universidad estatal y regional, la responsabilidad de irradiar hacia la comunidad y los territorios una cultura de respeto y no violencia. Es por ello que se consideran alianzas estratégicas en temáticas de género y derechos humanos con otras instituciones de Educación Superior (en especial la participación en redes entre universidades del Consejo de Rectores de Valparaíso CRUV, del Consejo de Rectores CRUCH, y del Consorcio de Universidades del Estado de Chile CUECH) que permitan espacios de trabajo colaborativo, socialización de buenas prácticas e intercambio de experiencias. También se considera esta vinculación con otro tipo de instituciones u organizaciones de los territorios donde está presente la UV. Asimismo, la presente política considera la realización de espacios de sensibilización y/o formación a la comunidad externa a la UV, tales como charlas abiertas al público, diplomados y/o cursos de extensión, programas de radio, entre otras.
- 5.5. **Investigación, innovación y transferencia tecnológica, y creación artística:** la universidad promueve el desarrollo de iniciativas de investigación, innovación y transferencia tecnológica, y creación artística que incorporen la perspectiva de género y especialmente aquellas que promueven la reflexión y/o sensibilización en materia de género, derechos humanos y no discriminación. Además, la universidad promueve la participación de mujeres en espacios históricamente masculinizados, generando acciones afirmativas para corregir desventajas estructurales que dificultan la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.



6. TEMPORALIDAD Y METODOLOGÍA

- 6.1. Vigencia:** la presente política regirá a partir de su formalización oficial y tendrá vigencia hasta el año 2030, en concordancia con la duración del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) al cual se encuentra alineada.
- 6.2. Periodicidad de evaluación:** esta política será monitoreada anualmente a través de la evaluación de su plan de acción.
La presente política será revisada íntegramente cada tres (03) años, con el propósito de incorporar ajustes y modificaciones que den cuenta de los cambios externos e internos que afecten la gestión institucional en materia de transversalización de la perspectiva de género y del abordaje de las violencias de género y la discriminación por motivos de género.
- 6.3. Visación:** deberán ser visadas por la Dirección General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad, en conformidad a lo establecido en el reglamento orgánico de la universidad.



7. POLÍTICAS ESPECÍFICAS

Política específica de género en I+D+i+e (Investigación, Desarrollo, Innovación, Emprendimiento)

Esta política específica se crea con el objetivo de avanzar en la remoción de las barreras que impiden la participación y el desarrollo pleno de las mujeres en la ciencia, tecnología, innovación y emprendimiento, con el fin de: a) brindar mayor diversidad y creatividad en estas áreas, b) incrementar los talentos disponibles y c) constituir un sistema científico, académico y tecnológico justo y robusto que integra la igualdad de oportunidades, derechos y trato de la mujer en todas sus dimensiones.

Cabe señalar que, dado que esta política responde directamente a lo establecido 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, y que mandata la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer universitario, las demás políticas de la universidad, en especial las de pregrado, posgrado, gestión y vinculación con el medio, deberán contemplar en sus procesos de actualización la incorporación de dicha perspectiva.



8. LÍNEAS DE ACCIÓN

La operacionalización de la política de Igualdad de Género de la Universidad de Valparaíso se realiza mediante la organización en líneas de acción, las que tributan a componentes centrales y/o a componentes transversales.

Los componentes centrales se relacionan directamente con los tres modelos mandatados por la Ley N°21.369, a saber: modelo de prevención, modelos de investigación y sanción, y modelos de reparación. Por su parte, los componentes transversales se vinculan con las diversas áreas del quehacer universitario en las cuales se debe transversalizar la perspectiva de género para dar cumplimiento a dicha ley, los cuales son: docencia, investigación, gestión institucional y vinculación con el medio.

Para el despliegue de esta política la institución ha definido las siguientes líneas de acción:

- 8.1. Prevención:** agrupa todas las acciones tendientes a crear un ambiente universitario respetuoso e igualitario.
- 8.2. Difusión y comunicación:** refiere a todas las acciones orientadas a difundir esta política, el reglamento sobre el acoso y hostigamiento sexual y sexista, y cualquier otro instrumento institucional orientado a la transversalización de la perspectiva de género o la prevención y abordaje de la violencia basada en género y la discriminación.
- 8.3. Sensibilización y capacitación:** refiere a las acciones orientadas a generar conciencia, entregar conocimientos y/o desarrollar capacidades para la transversalización de la perspectiva de género y/o la prevención y abordaje de las violencias y la discriminación por motivos de género.
- 8.4. Buenas prácticas laborales con enfoque de género:** refiere a todas las acciones tendientes a que la Universidad de Valparaíso sea un espacio laboral libre de discriminaciones de género, en el cual todas las personas puedan desarrollar sus capacidades sin obstáculos ni barreras de género.
- 8.5. Investigación y sanción de las violencias de género:** refiere a las acciones vinculadas a la investigación y sanción de las situaciones de violencia y discriminación por motivos de género. Estas acciones son desarrolladas por la Fiscalía General.
- 8.6. Reparación:** refiere a las acciones realizadas desde la institución para reparar el daño provocado por la violencia y la discriminación por motivos de género. Estas acciones pueden ser dirigidas a la(s) víctimas(s) o a las comunidades afectadas por situaciones de este tipo.



9. GLOSARIO

Término	Definición	Fuente
Acoso sexual	constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda afectar de manera negativa e incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o retirado	Artículo 2°, ley 21.369
Derecho a la identidad de género/expresión de género	Identidad de género: convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.” Expresión de género: la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos”	Artículos 1° y 4° Ley 21.120
Discriminación contra la mujer	toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera	CEDAW
Discriminación de género	para efectos de la Ley N°21.369 se entenderá por 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	Superintendencia de Educación Superior, 2022
Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género	: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género - que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales puede verse y (...) se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica	Principio 2, Principios de Yogyakarta
Estereotipos de género	ideas generalizadas de alguien en función de su sexo biológico, que determinan una serie de características, atributos, comportamientos, expectativas a mujeres y hombres de acuerdo con su sexo. De esta manera, limitan la conducta de	



	las personas, sus capacidades y posibilidades de desarrollarse	
Interseccionalidad	el concepto de interseccionalidad o conexiones cruzadas, se entiende como la discriminación compuesta, doble o múltiple y referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, raza” (PNUD, 2009, p. 28), clase y sexualidad (incluyendo la orientación sexual, la identidad y la expresión de género), así como la nacionalidad, edad, entre otras, relevando que no existe un grupo homogéneo de personas, sino una diversidad que se debe considerar en la intervención. Desde este paradigma, los sistemas de opresión por razones de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, clase, origen nacional, territorio, migración, entre otros factores, interactúan formando un complejo engranaje que no puede interpretarse, y mucho menos abordarse, por medio del análisis de dimensiones aisladas, sino que requiere un enfoque integrador que problematice las discriminaciones cruzadas.	PNUD, 2009, p. 28
Lenguaje inclusivo de género	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	Consejo Nacional de las Culturas y las Artes, 2016
Paridad	de acuerdo con la Ley N° 21.369, la paridad de género refiere a que cuando la cantidad de personas que debe tomar parte en un procedimiento en representación de un determinado estamento sea un número par deberán participar igual número de hombres y de mujeres. A su vez, cuando la cantidad de personas elegidas para participar en representación de un estamento sea un número impar, la diferencia de representación entre hombres y mujeres no puede ser superior a uno	Superintendencia de Educación Superior, 2022
Perspectiva de género	tradicionalmente se ha entendido como una herramienta conceptual que permite identificar y cuestionar la discriminación, desigualdad y/o exclusión de las mujeres en las distintas esferas de la vida social y personal, poniendo de relieve que éstas tienen un origen social y cultural y que por tanto pueden, y deben, ser transformadas con el fin de avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria. En la actualidad, el enfoque de género debe comprenderse desde una perspectiva más amplia, incorporando no sólo a las mujeres como grupo en desventaja, sino también a todas las personas que escapan del orden de género vigente, es decir: personas con identidades de género diversas, personas con orientaciones sexuales diversas, etc.	
Sexismo	forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida social. Es decir, con base en una construcción social y cultural, la sociedad ordena la realidad en dos cajones que respectivamente se señalan “esto es lo femenino” y “esto es lo masculino” y, al igual que otras formas de discriminación, tiende	Morgade, 2001



	a encorsetar a las personas en parámetros impuestos	
Transversalización de la perspectiva de género	transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad	llo, 2017
Violencia de género	en el marco de la Ley 21.369, se entiende por violencia de género cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado	Superintendencia de Educación Superior, 2022
Violencia sexual	acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno	SINACES, 2022





Fin de transcripción

I. Corresponderá al/la Directora General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad y a la Secretaría General, disponer de las medidas para su mejor implementación.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

OSVALDO CORRALES JORQUERA
RECTOR
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

OCJ/SNV/JJN/jrb

Firmado digitalmente por Nicole Andrea Sobene Gilma
Fecha: 2025.05.29 09:37:10 -0400

Maria Soledad Naredo Veas

Firmado digitalmente por Jeronimo Rojas Bugueño

Juan Pablo Jaña Núñez

Christian Hernan Corvalan Rivera
Digitally signed by Christian Hernan Corvalan Rivera

RECTORIA – SECRETARIA GENERAL - VICERRECTORIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL – VICERRECTORÍA ACADÉMICA - FISCALÍA GENERAL- CONTRALORÍA - DECANATOS - OFICINA DE PARTES.



Página de Firmas - Oficios Internos

Página 19 de 19 - d24fc3bc-1fbf-4b21-8851-fa3a6943a2bb



Código Verificación: d24fc3bc-1fbf-4b21-8851-fa3a6943a2bb - Verificar en <https://uvdatasoft.azurewebsites.net/Validacion/validarDocumento.aspx>

Documento incorpora Firma Electrónica conforme a la Ley N°19.799. La Vigencia de la Firma Electronica en el Documento al igual que la Integridad y Autenticidad del Mismo deben ser verificadas en <https://uvdatasoft.azurewebsites.net/Validacion/validarDocumento.aspx> donde estara disponible por 90 Dias contados desde la Fecha de Emision. Documento Impreso es sólo una copia del Documento Original.