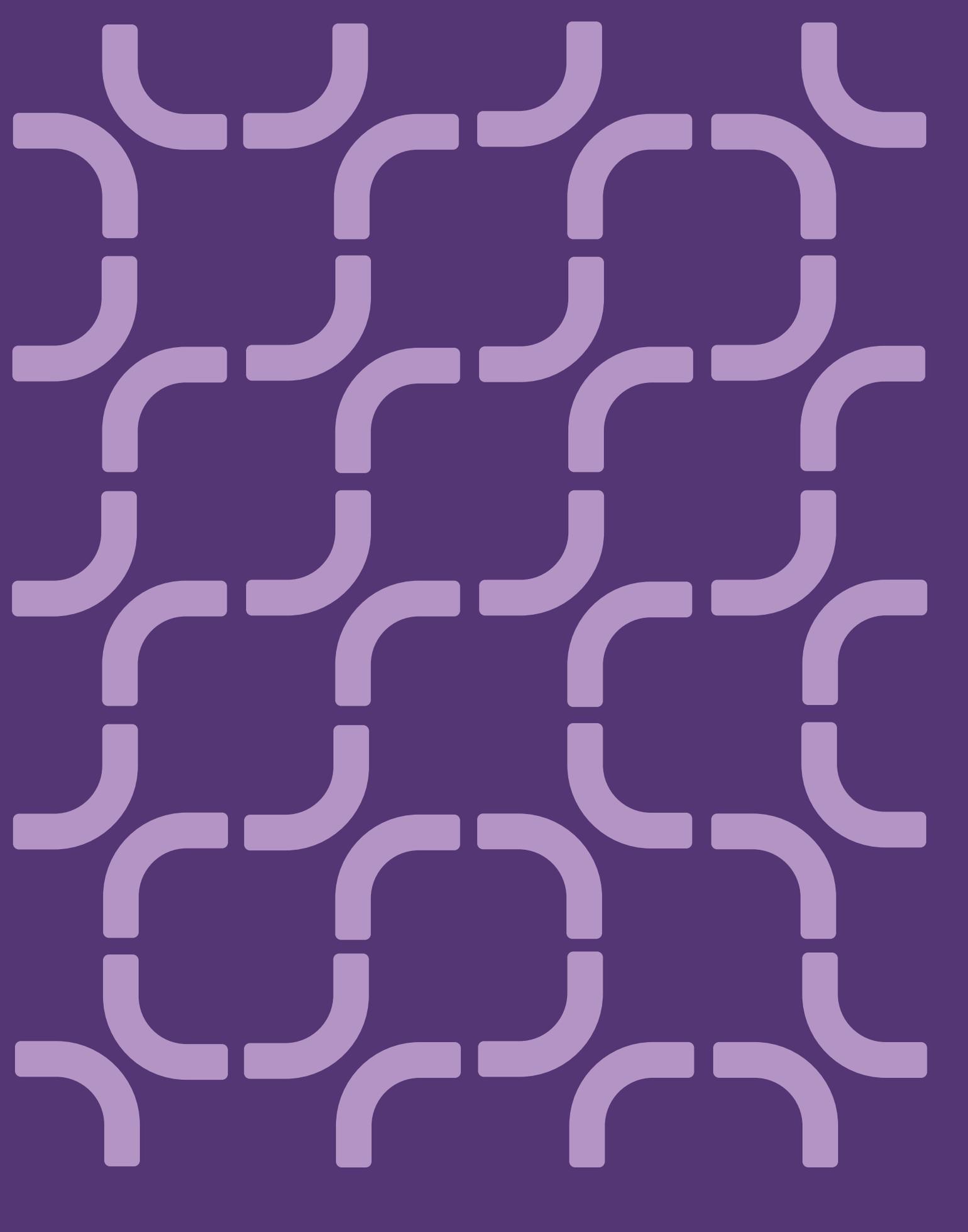


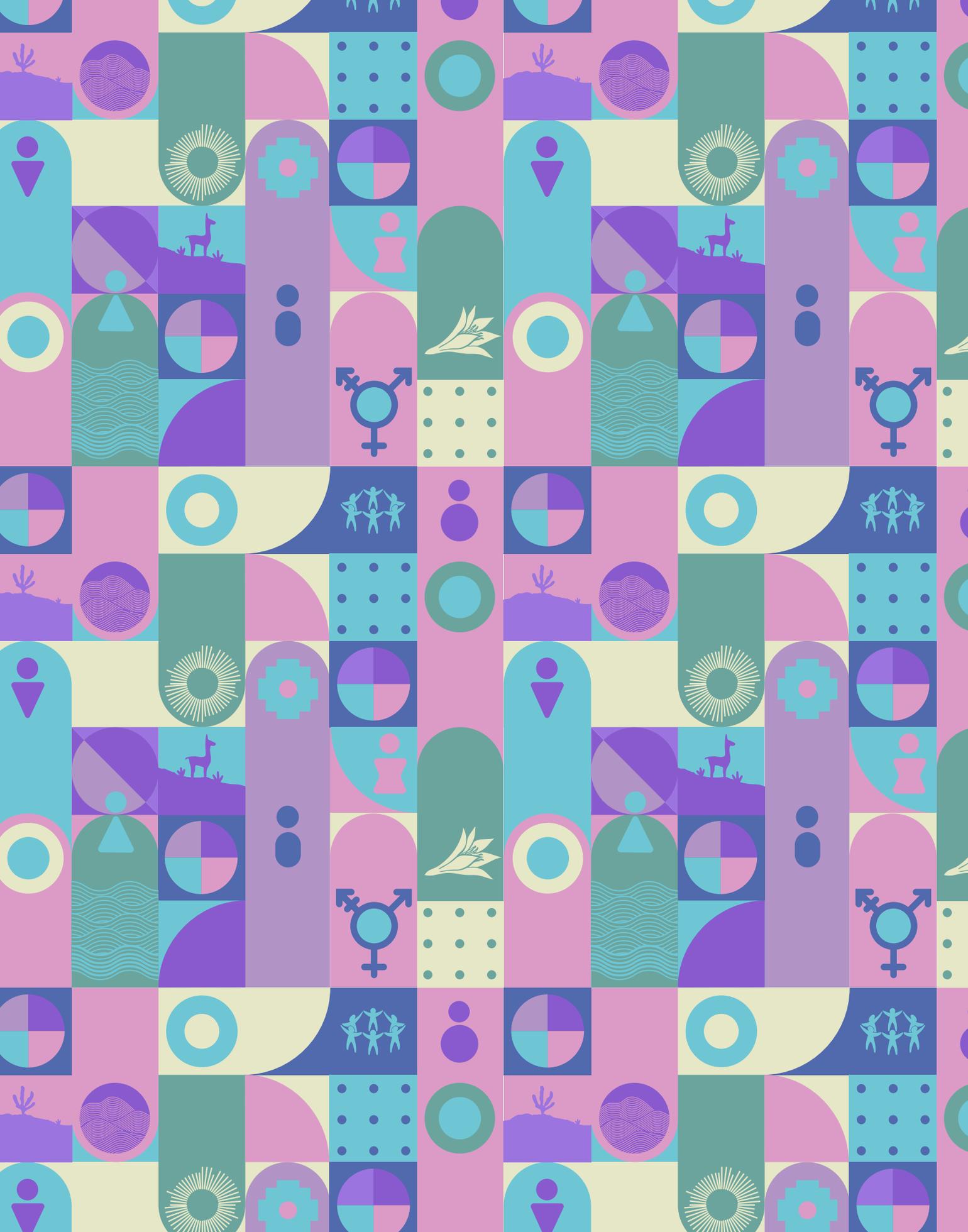


UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO









UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

Política de Igualdad de Género Universidad de Atacama 2025

Dirección de Género, Diversidades e Inclusión:

Viviana Rodríguez Venegas.

Jefa Departamento de Género:

Karen Torres Navea.

Departamento de Género:

Carmen Jirón Torres.

Fernanda Cautivo Ahumada.

Javiera Guzmán Ávalos.

Diseño Gráfico y Editorial:

Camila Maldonado Muñoz.

Integrantes Consejo Asesor de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión:

Nayen Pavéz Pedraza.

Maritza Carvajal Álvarez.

Leticia Campos Otivares.

Carla Zepeda Barraza.

Estefany Lafertt Cabrera.

Sergio Castillo Araya.

Rocío Mendoza Pinto.

Javiera Alejandra Fernández Bugueño.

Celeste Sarmiento Marambio.

Política de Igualdad de Género Universidad de Atacama 2025 © 2025
por Departamento de Género Universidad de Atacama tiene licencia **Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional**

Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



CONTENIDO

I	Presentación	11
II	Marco Normativo	15
	1. Marco Normativo Internacional	16
	2. Normativa Nacional	17
	3. Normativa Universitaria	20
III	Alcances y Aplicabilidad	22
IV	Objetivos	23
	1. Objetivo General	23
	2. Objetivos Específicos	23
V	Principios de la Política	24
VI	Monitoreo de la Política	27
VII	Cumplimiento e Implementación	29

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

La Universidad de Atacama, como institución pública de educación superior, regional y estatal, reafirma su compromiso con la promoción y garantía de los derechos humanos, la igualdad de género y la construcción de espacios libres de violencia y discriminación por razón de género. Este compromiso se materializa en el desarrollo de políticas institucionales orientadas a transformar las relaciones sociales, asegurar el respeto a la dignidad de todas las personas y fomentar una vida universitaria basada en la igualdad, la justicia social y el reconocimiento de las diversidades.

Desde el año 2019, la Universidad ha desarrollado un camino progresivo hacia la institucionalización de la perspectiva de género. Ese año se elaboró y puso en marcha la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, primer instrumento formal en esta materia, que sentó las bases para incorporar la temática en el quehacer institucional. Posteriormente, en el año 2021, se llevó a cabo el Primer Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género, que permitió identificar brechas y desafíos en materia de igualdad, aportando evidencia fundamental para fortalecer las acciones en este ámbito.

A partir de los resultados de dicho diagnóstico y de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.369 que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, en el año 2022 la Universidad impulsa la construcción e implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, segundo instrumento que refleja la firme convicción de avanzar en la igualdad de género, erradicar toda forma de violencia y discriminación para la reducción de las brechas y desigualdades existentes.

En este proceso de fortalecimiento institucional, el año 2023 marca un hito con la creación de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión, responsable de transversalizar los enfoques de género, inclusión y derechos humanos en todas las áreas misionales de la Universidad, en coherencia con los lineamientos estratégicos institucionales. Asimismo, se crea el Departamento de Género, dependiente de la Dirección, cuya labor principal es diseñar e implementar iniciativas orientadas a sensibilizar y promover la igualdad de género en la vida universitaria.

En ese mismo año, entra en vigencia la Política Institucional de Inclusión y Equidad Educativa, que complementa estos esfuerzos al garantizar la participación plena y efectiva de todas las personas que integran la comunidad universitaria, asumiendo el respeto de la diversidad como un valor fundamental del quehacer institucional.

Durante el año 2024, la Universidad de Atacama profundiza su compromiso con la igualdad de género mediante el uso de dos herramientas clave de análisis institucional. Por una parte, se implementan mecanismos de evaluación interna, basados en indicadores específicos, que permiten medir el impacto de las políticas en materias de inclusión y género. Por otra parte, se lleva a cabo el Segundo Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género, estudio participativo y riguroso que identifica avances significativos, brechas persistentes y nuevos desafíos.

Los hallazgos obtenidos a través de ambos procesos constituyen la base para la elaboración de una nueva política, más robusta y actualizada, orientada a consolidar una cultura institucional comprometida con la igualdad sustantiva de género, libre de violencia y discriminación.

En 2025, se robustece la institucionalidad y se reafirma el compromiso universitario con el avance en igualdad de género mediante la creación del Consejo Asesor de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión, órgano triestamental y consultivo encargado de asesorar, articular y apoyar el diseño e implementación de políticas y acciones afirmativas en la materia. Dicho Consejo participó activamente en la elaboración de la presente Política gestada mediante un proceso triestamental, paritario y basado en principios de igualdad y no discriminación.

La Política es de aplicación a todas las personas que integran la comunidad universitaria, sin distinción de estamento, cargo o tipo de vínculo, y se articula con instrumentos claves como el Modelo de prevención y el Modelo de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Con esta actualización, la Universidad de Atacama renueva y profundiza su compromiso con una educación no sexista, basada en la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos, reafirmando su vocación pública y su responsabilidad activa en los procesos de transformación cultural que exige la sociedad actual.

1. Marco normativo internacional

En la actualidad, existen diversos instrumentos normativos tanto a nivel nacional como internacional que imponen obligaciones específicas a las Instituciones de Educación Superior en materia de igualdad de género y no discriminación. Estos marcos normativos exigen la adopción de políticas, prácticas y mecanismos orientados a garantizar entornos educativos inclusivos, equitativos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación basada en el género.

En el ámbito internacional destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos, que proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos-; la Convención Sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer; la Conferencia Mundial de Derechos Humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, entre otros.

Es importante destacar que todos estos instrumentos han sido ratificados por Chile, lo que implica una responsabilidad a través del Estado de promover y ejecutar acciones orientadas al cumplimiento de los compromisos adquiridos a nivel internacional en estas materias.

2. Normativa nacional

En el ámbito de la normativa nacional sobre igualdad y no discriminación, la Constitución Política de la República reconoce, en su artículo 1, ciertos principios generales sobre la materia. Luego, en el artículo 19 N°2 señala que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados, y que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

En relación al ámbito universitario, la Ley de Educación Superior N°21.091 establece que la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus méritos y sin discriminaciones arbitrarias, se inspira, entre otros, en los principios de inclusión, respeto y promoción de los derechos humanos. En el mismo ámbito, la Ley 21.094, sobre Universidades Estatales, estableciendo como principios la equidad de género y la no discriminación en el quehacer de las Universidades del Estado, asimismo, prohíbe todo tipo de acto atentatorio contra la dignidad humana de integrantes de la comunidad universitaria.

En la misma línea, es importante considerar la incorporación de la dimensión género en los nuevos Criterios y Estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), los que fueron publicados en el Diario Oficial durante el año 2021. En el criterio N°7 se relaciona con la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, que pertenece a la dimensión de gestión estratégica y recursos institucionales.

Por otro lado, la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Además, tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y reparar a las personas afectadas por dichas conductas.

En materia de antidiscriminación, el Estado Chileno a través de la dictación de la Ley N°20.609, establece medidas de antidiscriminación e instaura un procedimiento judicial en contra de actos de discriminación arbitraria.

Otro avance legislativo importante es la Ley N°21.643, la cual modifica diversos cuerpos legales como lo es Código del Trabajo y Estatuto Administrativo, incorporando nuevos conceptos de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual. También, mandata a todos los organismos públicos y privados a crear protocolos para actuar frente a conductas de violencia, acoso laboral y sexual y que cuyas investigaciones y medidas que sean aplicadas en cada caso sea a través de un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

También, es importante señalar la Ley N°21.645 que busca conciliar la vida personal, familiar y laboral, reconociendo nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar, estableciendo medidas para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Por último, una de las normativas más recientes es la Ley N°21.675, denominada Ley Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres, siendo su principal objetivo mejorar la respuesta del Estado frente a violencias que sufren mujeres y niñas, garantizando su protección y atención.

Al efecto, la Universidad de Atacama en respuesta a su rol social, ha implementado mecanismos, instrumentos y organismos que se encuentran ligados a la normativa internacional y nacional, las que se encuentran señaladas en el siguiente punto.

3. Normativa universitaria

A propósito de las obligaciones reguladas en los instrumentos nacionales e internacionales, las demandas de los movimientos feministas del año 2018, la Universidad de Atacama busca dar cumplimiento a las normativas y dar respuestas a cuyas demandas, conllevando en agosto del año 2019 a crear la primera Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género de la Universidad de Atacama, en el mismo año, se aprobó la Ordenanza de actuación frente a conductas de acoso, violencia y discriminación arbitraria, que siendo el primer instrumento institucional que opera a nivel triestamental y estableció un procedimiento para el abordaje de conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.

Desde lo institucional orgánicamente, se creó el primer órgano especializado en perspectiva de género, encargado de establecer condiciones que posibilitan la igualdad de oportunidades y la equidad de género dentro de la comunidad universitaria.

Así las cosas, en septiembre del año 2022, se aprueba por REX N°283 la nueva Política Integral de Igualdad de Género, en conjunto al Modelo de Prevención y Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.

El compromiso de la Universidad de Atacama con estas materias, se refleja y se robustece en el año 2023 con la creación de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión, la cual se encuentra compuesta por el Departamento de Género y el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa.

Asimismo, es pertinente indicar la creación de la Unidad de Bienestar y Relaciones Laborales, la cual se encargará de la tramitación e investigación de los procedimientos sobre acoso laboral y violencia en el trabajo, según lo dispuesto en la REX N° 372 de fecha 06 de septiembre de 2024.

En el año 2025 la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria se modifica en atención al nuevo contexto normativo nacional y universitario.

En síntesis, la Universidad de Atacama, a través de esta nueva política de igualdad de género, viene a fortalecer la construcción de espacios universitarios libres de toda violencia y discriminación para todas las personas que conformen la comunidad universitaria.

Esta Política rige para todas las personas que se vinculen con la Universidad de Atacama en cualquier calidad y en los mismos términos del artículo 2 inc. 3 de la Ley N° 21.369 que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”.

1. Objetivo general:

Fomentar la igualdad de género en la Universidad de Atacama, para la superación de las brechas y desigualdades de género institucionales, para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

2. Objetivos específicos:

- a) Incorporar de manera sistemática la promoción de relaciones igualitarias y no discriminatorias en todos los ámbitos del quehacer institucional a través de la transversalización de la perspectiva de género.
- b) Propiciar acciones y mecanismos que permitan la conciliación de la vida académica, laboral y personal, con perspectiva de género y corresponsabilidad social, beneficiando a la comunidad estudiantil, académica y funcionaria.
- c) Garantizar la mejora continua de los mecanismos existentes para la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia de género.
- d) Fomentar la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en temas de perspectiva de género, diversidades y enfoque de derechos humanos.

La Universidad de Atacama, establece como principios que orientan la Política de Igualdad de Género:

a) Igualdad de Género: acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género y una redistribución del poder y los recursos políticos, económicos y simbólicos entre las personas.

b) Reconocimiento y respeto a las diversidades y disidencias sexo genéricas: Este principio implica el reconocimiento institucional de la existencia de múltiples identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales, comprometiéndose a promover el respeto, la inclusión y la igualdad de derechos para todas las personas, garantizando condiciones que favorezcan su participación plena y libre de discriminación en todos los espacios universitarios.

c) No discriminación arbitraria: respeto a las diversidades, sin exclusión o restricción al desenvolvimiento de una persona. Esto se materializa en el rechazo a toda acción u omisión que pudiera afectar la dignidad de las personas y que, tal como dispone la Ley N° 20.609, se podrá basar en motivos tales como la pertenencia a pueblos originarios, 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.

d) Interseccionalidad: La Universidad de Atacama reconoce un enfoque interseccional en el abordaje de acciones para la prevención, promoción, investigación, sanción y erradicación de la violencia de género y la discriminación arbitraria. Identifica que los fenómenos de la violencia de género y la discriminación arbitraria no se producen únicamente por una relación de desigualdades de género, sino también, por la interacción de diferentes ejes de desigualdad.

e) Derechos Humanos: La Universidad de Atacama orienta su quehacer bajo el respeto, promoción, reconocimiento y garantía de los derechos humanos, como base primordial para la vida universitaria. Este principio reconoce la dignidad inherente a todas las personas, sin distinción alguna, y establece la obligación institucional de prevenir, sancionar y reparar cualquier vulneración de derechos.

f) Autonomía: La Universidad de Atacama reconoce y respeta el derecho de cada persona a la autodeterminación como condición inherente de todo ser humano, reconociendo el derecho personal de tomar decisiones libres e informadas sobre su cuerpo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, relaciones afectivas y trayectorias de vida.

g) Bienestar: Este principio reconoce que el bienestar no se limita únicamente a la ausencia de enfermedad, sino que abarca un estado óptimo físico, mental, social y emocional, así como el fortalecimiento de las condiciones que permiten a las personas alcanzar una salud equilibrada y satisfacción integral en su vida. Se sustenta en una perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos, garantizando que todas las acciones

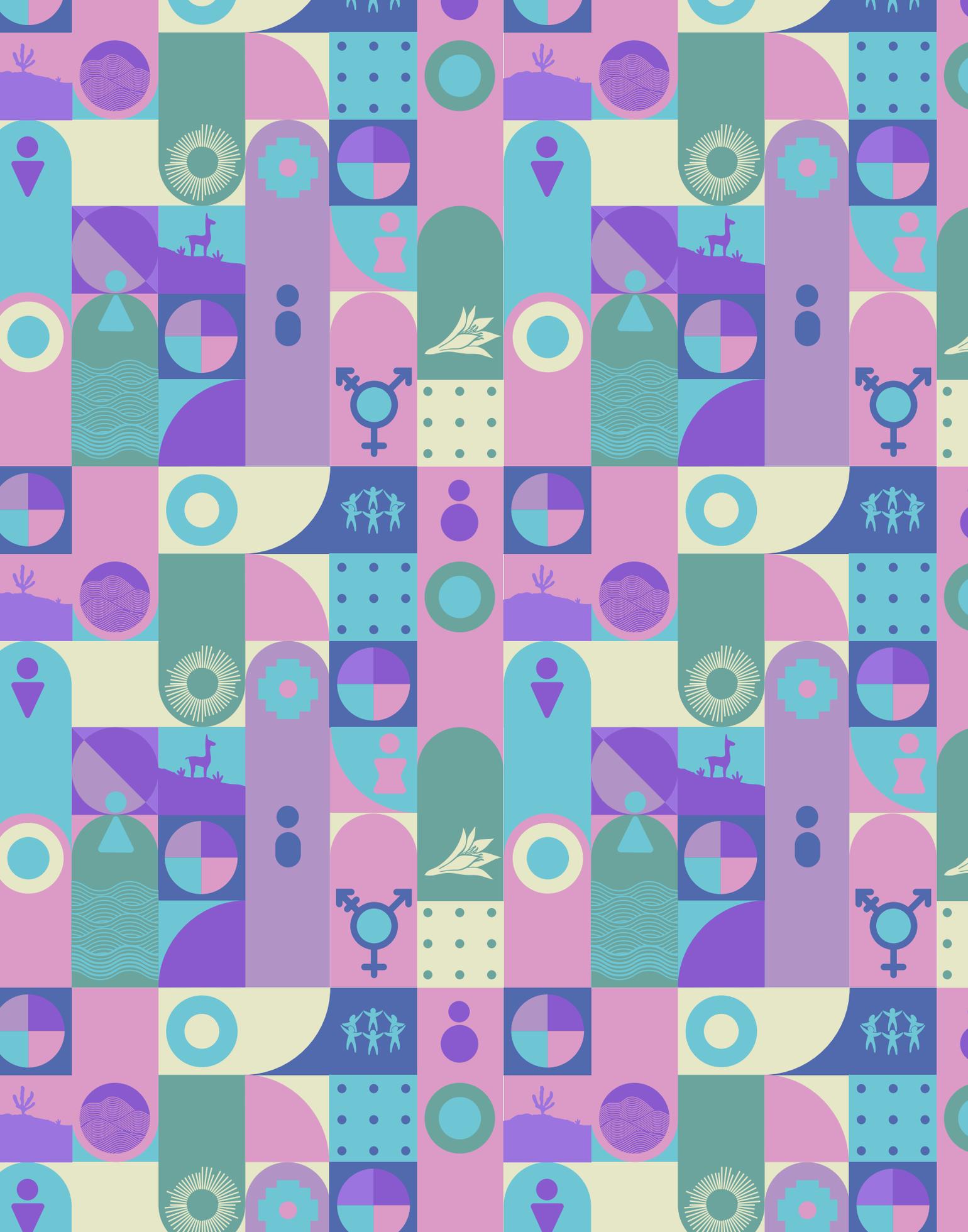
y políticas promuevan entornos seguros, inclusivos y libres de violencia o discriminación en razón del género, donde cada persona pueda ejercer plenamente sus derechos y desarrollar su proyecto de vida con dignidad.

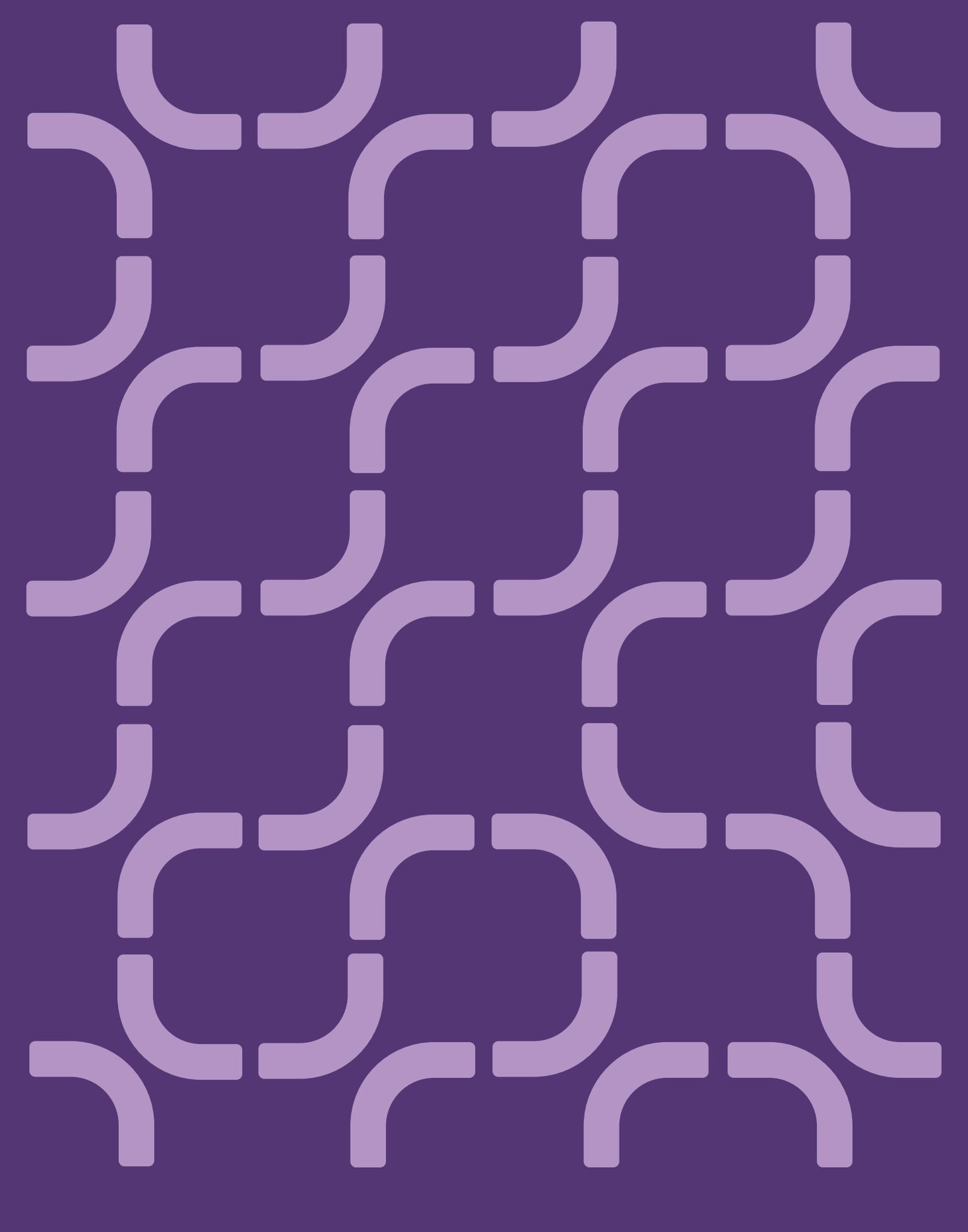
La implementación de esta Política y de los Modelos que la integran, será objeto de un proceso de monitoreo y evaluación sistemático, a través de indicadores desarrollados en conjunto con la Unidad de Análisis Institucional y en consulta con actores de la comunidad universitaria. Estos indicadores darán cuenta tanto del cumplimiento de los objetivos de la política, como del impacto de las acciones desarrolladas. Los resultados del monitoreo de la política, serán plasmados en informes anuales públicos y accesibles, los que serán presentados ante el gobierno universitario, permitiendo con ello realizar los ajustes necesarios para garantizar su pertinencia y mejora continua en materia de igualdad de género.

Una vez aprobada la Política de Igualdad de Género, las Unidades Académicas y Administrativas que corresponda deberán establecer, en sus planes anuales, acciones específicas a través de las cuales se materialice el cumplimiento de los principios y lineamientos contenidos en esta Política, acorde al Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad de Atacama y teniendo en consideración los resultados del Diagnóstico de Relaciones de Género.

La Dirección de Género, Diversidad e Inclusión, a través del Departamento de Género, actuará como órgano asesor en la concreción de tales efectos. Los instrumentos de gestión (planes anuales) antes indicados deberán señalar responsables, plazos y recursos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, para su implementación e impacto en los ámbitos de gestión institucional, docencia de pregrado y postgrado, investigación, vinculación con el medio y aseguramiento a la calidad, según corresponda. En todos estos procesos, el rol de la dirección superior, jefaturas y personas responsables de equipos en la Universidad, será velar por el cumplimiento de las diferentes etapas señaladas en su Plan, impulsando el compromiso de las personas que conforman la comunidad universitaria para alcanzar los objetivos y metas de la institución y sostenerlas en el tiempo.









**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN



**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN

Departamento de Género

uda.cl/direccion-de-genero-diversidades-e-inclusion/