

UOH

Universidad
de O'Higgins



Dirección de
Equidad de Género
y Diversidades

*Dirección de Equidad
de Género y Diversidades*

Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins

Universidad de O'Higgins
Junio de 2021

Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins

Esta política refleja el compromiso de la Universidad de O'Higgins de avanzar hacia una educación pública equitativa e igualitaria, respetuosa de la diversidad y con miras a disminuir la violencia y las brechas de género.

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	4
<u>1 ANTECEDENTES</u>	6
<u>1.1 POLÍTICAS DE IGUALDAD</u>	6
<u>1.2 EDUCACIÓN SUPERIOR Y POLÍTICAS DE EQUIDAD E IGUALDAD</u>	12
<u>1.3 UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS Y GÉNERO</u>	14
<u>2 MARCO NORMATIVO</u>	16
<u>2.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL</u>	16
<u>2.1.1 ÁMBITO INTERNACIONAL</u>	16
<u>2.1.2 ÁMBITO NACIONAL</u>	17
<u>2.1.3 ÁMBITO NACIONAL INSTITUCIONAL</u>	18
<u>3 POLÍTICA INSTITUCIONAL</u>	19
<u>3.1 POLÍTICA UOH</u>	19
<u>3.2 PILARES FUNDAMENTALES</u>	20
<u>3.2.1 ENFOQUE RELACIONAL DEL GÉNERO</u>	20
<u>3.2.2 INTERSECCIONALIDAD</u>	24
<u>3.3 COMISIÓN POLÍTICA DE EQUIDAD Y GÉNERO</u>	24
<u>3.4 PRINCIPIOS ORIENTADORES</u>	26
<u>3.4.1 IGUALDAD</u>	26
<u>3.4.2 NO DISCRIMINACIÓN</u>	27
<u>3.4.3 RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS</u>	27
<u>3.4.4 RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO</u>	28
<u>3.4.5 INCLUSIÓN</u>	28
<u>3.4.6 PLURALISMO Y PARTICIPACIÓN</u>	28
<u>3.4.7 EQUIDAD DE GÉNERO</u>	29
<u>3.4.8 INTERSECCIONALIDAD</u>	29
<u>3.4.9 NO VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	30
<u>3.5 FIN Y PROPÓSITO DE LA POLÍTICA</u>	30
<u>3.6 ÁMBITO DE ORIENTACIÓN Y APLICACIÓN</u>	30
<u>3.7 OBJETIVO GENERAL</u>	31
<u>3.8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</u>	31
<u>3.9 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA</u>	32
<u>3.10 ACCIONES ESTRATÉGICAS</u>	32
<u>3.11 IMPLEMENTACIÓN</u>	33
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	34

INTRODUCCIÓN

Como parte de un proceso histórico de necesarias y urgentes transformaciones sociales, es que la comunidad universitaria en su conjunto, encabezada por mujeres¹ y diversidades, han dado lugar a interrogantes, reflexiones y propuestas para avanzar hacia una educación superior más igualitaria y equitativa². Esta política refleja el compromiso inalterable con los principios de equidad y respeto a los Derechos Humanos, así como la voluntad de sumarse activamente a eliminar cualquier forma de discriminación por razones de género o de pertenencia a diversidades sexo-genéricas.

En el año 2018 sectores del movimiento feminista nacional remeció a las universidades chilenas y desde ellas a toda la sociedad. Cerca de 30 planteles universitarios estuvieron en tomas y paros para exigir la creación de protocolos de acoso sexual y violencia de género, además, de dar paso a la institucionalización de equidad de género, a través de la creación de direcciones y/o unidades de equidad y/o igualdad de género.

Luego de dos años de implementación de protocolos, hoy más que nunca tenemos la certeza que el abordaje de la violencia sexual, la no discriminación y la igualdad de oportunidades no pueden ni deben ser materia únicamente amparadas bajo normativas, sino muy por el contrario, es un cambio relacional que involucra un replanteamiento y reorganización de la estructura de relaciones de género de la institución, es decir, un cambio en la convivencia universitaria.

Como una Universidad pública y del Estado es nuestro deber potenciar los espacios democráticos de discusión y elaboración. Es por ello que este documento surge desde el trabajo conjunto entre los distintos estamentos que componen la Universidad de O'Higgins: tras meses de trabajo, la Dirección de Equidad de Género y Diversidades logró constituir y coordinar una comisión multiestamental para debatir, reflexionar y crear la presente política.

¹ El debate en torno a la categoría "mujer" es amplio y diverso. En ese sentido, se inscribe principalmente en los aportes teóricos desde los feminismos negro, interseccional y latinoamericano (Crenshaw, 1989, 1991; Davis, 2005 [1981]; Lugones, 2005). No obstante, para efectos discursivos y prácticos de esta Política, cuando hablamos de "mujeres" atendemos a todas las imbricaciones y experiencias de vida que se encuentran y atraviesan el eje mujer y/o género femenino. Así, la edad, etnia, 'raza', identidad, territorialidad, condición socioeconómica y política, religión, identidad y orientación de género y sexual, discapacidad, condición de gestante y maternidad, y condición contractual, son intersecciones que develan lo complejo de enunciarse "mujer" ante la adversidad del ordenamiento social.

La Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins surge como una herramienta fundamental para ir construyendo una nueva cultura universitaria donde el enfoque relacional de género ocupe un lugar transversal en todo el quehacer universitario, es decir, en la docencia, investigación, administración y vinculación con el medio.

Con los esfuerzos y la mirada puesta en la transversalización de un enfoque relacional de género, es que la presente política propone lineamientos y orientaciones pertinentes para con el contexto actual de la Universidad, entregando un marco conceptual, antecedentes del marco legal internacional y nacional sobre materias de género; para finalmente establecer los principios de la política, sus objetivos específicos, y las principales líneas de acción. Elementos esenciales para ser articulados con el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad de O'Higgins.

Con la entrega de este documento se busca contribuir en el avance y fortalecimiento de la Universidad de O'Higgins, aportando desde los diversos estamentos de la comunidad universitaria, para el desarrollo integral de cada persona que pertenece a la comunidad educativa, pues es fundamental que un referente social de la región responda a principios democráticos de inclusión, equidad e igualdad de acceso a oportunidades.

² Para efectos de esta Política, atenderemos a las diferencias teóricas y prácticas de las terminologías **igualdad de género** y **equidad de género** en tanto la primera implica "que hombres y mujeres cuenten con iguales condiciones para realizar plenamente sus derechos y desarrollar su potencial para contribuir al desarrollo y beneficiarse de igual modo de sus resultados" (en Mora, 2006, p.95). No obstante, esta dimensión no ha podido incorporarse del todo en las dinámicas sociales producto de las disparidades de género existentes en la sociedad. Por ello, surge la comprensión de la **equidad de género** en tanto "implica disponer de medidas para compensar las desventajas sociales e históricas que impiden a las mujeres desarrollarse en igualdad de condiciones y con las mismas reglas del juego. La equidad de género, es el medio, el proceso, las medidas que son necesarias para lograr la igualdad de género en contextos de discriminación del género femenino" (en Mora, 2006, p. 95).

1 ANTECEDENTES

1.1 POLÍTICAS DE IGUALDAD

Durante las últimas cuatro décadas casi todos los Estados Latinoamericanos han desarrollado medidas para generar conocimiento, así como sensibilizar y educar sobre la desigualdad en materia de oportunidades hacia las mujeres (CEPAL, 2017) y las diversidades sexuales. Han existido esfuerzos significativos de parte de organizaciones internacionales, movimientos de mujeres y movimientos de comunidades LGBTQI+ para disminuir las brechas de género y la discriminación con miras a avanzar hacia un mundo más equitativo e igualitario.

La igualdad de género ha sido ampliamente reconocida como un objetivo principal de desarrollo y un derecho humano. Las acciones internacionales y nacionales en el desarrollo han dirigido sus focos hacia la igualdad de género como vehículo fundamental en el desarrollo sostenible y equitativo (Resolución 60/210 de la Asamblea General, del 22 de diciembre de 2005). En el año 2000, se identificó de parte de la UNESCO la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer como Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) N° 3 en reconocimiento a su poder catalítico positivo para otros objetivos de desarrollo.

Por su parte, en el Marco de Acción de Dakar, al igual que en los ODM, se definió el doble objetivo de acabar con las disparidades entre los sexos para 2005 y lograr la igualdad de género antes de 2015, lo que significa lograr un acceso igualitario a la educación y alfabetización, y equidad en el logro de los aprendizajes y las oportunidades de desarrollo, entre otros, en áreas donde las mujeres han sido excluidas.

Del mismo modo, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer advierte la importancia de "la máxima participación de la mujer en todas las esferas en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz" (ONU, 1979, p. 2)

Como es posible evidenciar, los principios de Igualdad y No Discriminación han sido reconocidos globalmente como valores a alcanzar respecto de todos los derechos y deberes que los sistemas normativos nacionales e internacionales establecen. Nuestro país, no ha estado ajeno a este compromiso, haciéndose parte de los principales tratados internacionales que incorporan este reconocimiento y así lo ha establecido, además, la Constitución Política y la legislación interna. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, se observan importantes desigualdades y persistencias de situaciones de precariedad, sobre todo en el ámbito del trabajo, representación política y la educación superior.

En el caso de las labores productivas una de las importantes brechas se encuentra en el salario. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2015, p.), se sabe que “la brecha de salarios por sexo se presenta en todo el espectro de ocupaciones y niveles de calificación de las y los trabajadores, lo que indica que existen factores transversales detrás de esta situación de desigualdad de la empleabilidad femenina en comparación a la masculina (...)”. Esta afirmación confirma su validez al considerarse datos posteriores al período considerado. La encuesta Casen 2011 refleja con claridad que, a mayor nivel de escolaridad, mayor es la brecha del salario femenino en relación al masculino” (Casen, 2011, p.24).

Por su parte, en relación a la representación política en las alcaldías y concejalías, si bien ha aumentado la participación de mujeres, la brecha de género se sigue sosteniendo. Los estudios nos señalan que, en Chile, los consejeros regionales (CORE) –a quienes no se les aplica la ley de cuotas– tienen un número de candidatas significativamente menor: así el 27% (n=447) de las candidatas a CORE son mujeres, versus un 73% (n=1203) de hombres (PNUD, 2017). En el caso de las alcaldías, de un 94% de hombres en 1992, al año 2016 la participación masculina descendió a un 88% (INE, 2020).

Por otra parte, de 61 ministras y ministros que han participado en el período del 2017 al 2021, 17 han sido ministras mujeres, que además han estado vinculadas a carteras como el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Desarrollo Social y Familia; Educación; Trabajo y Previsión Social; Vivienda y Urbanismo; Culturas, las Artes y el Patrimonio; Deporte; entre otros (Datos construidos con información de la Secretaría General de Gobierno, 2021). De hecho, salvo el año 2006 donde hubo paridad de género, desde el 1990 los cargos ministeriales han estado sobrerrepresentados por figuras masculinas (INE, 2020).

Por último, en relación a educación, el Ministerio de Educación en el documento Educación para la Igualdad de Género (2015), señala que las siguientes brechas son las más significativas en el sistema de educación superior en Chile (p. 16, 18):

- Los varones superan en los resultados de la PSU a las mujeres -en los test de Matemáticas, Ciencias e Historia- por entre 20 y 30 puntos. La ventaja que tienen las niñas en lenguaje a nivel escolar se neutraliza luego en la PSU, siendo los promedios de puntaje de varones y mujeres equivalentes en 2015 (500 puntos).
- El desempeño promedio en la PSU, en consecuencia, es favorable a los varones. Esto, porque la mayoría de los puntajes bajo 550 puntos son obtenidos por mujeres, mientras que los puntajes sobre 550 son obtenidos mayoritariamente por hombres. En tanto, el 70% de los mayores puntajes (sobre 750 puntos) son obtenidos por hombres.
- Las carreras universitarias con mayor selección de mujeres en el proceso 2016 están vinculadas a la salud, el diseño y las ciencias sociales, mientras que las más masculinizadas corresponden al área de las ciencias y matemáticas.

- En la Educación Técnico Profesional, las mujeres conforman más del 80% de las especializaciones de áreas de secretariado, educación de párvulos, enfermería y servicio social. Los hombres, en cambio, se concentran en las áreas de construcción y obras, topografía, análisis de sistemas, electrónica y automotriz.
- El hecho de que las mujeres tengan un menor desempeño en el proceso de selección universitaria no se traduce en un menor acceso a instituciones de educación superior, en efecto, la brecha de cobertura ha aumentado desde 1,8% en 2007 a 7,1% en 2015, a favor de las mujeres.
- Desde 2010, un promedio de 8% más de varones que mujeres son seleccionados en instituciones de educación superior adscritos al Sistema Único de Admisión (SUA). Adicionalmente, la matrícula de varones ha sido sostenidamente mayor en instituciones del Consejo de Rectores de las Universidades de Chile (CRUCH), mientras que la matrícula femenina es mayor en instituciones fuera del CRUCH, en las que se registra un aumento explosivo de matrícula femenina a partir del 2008, alcanzando cerca de 50 mil mujeres más que varones en 2015.
- Los beneficios de financiamiento entregados por el Ministerio de Educación han favorecido sistemáticamente a más mujeres que varones, considerando que son ellas las que acceden en mayor proporción a la educación superior.
- Las funciones docentes más masculinizadas en 2014 fueron las de Inspección General (57% varones) y la Dirección (44%), mientras que las funciones docentes más feminizadas fueron docente de aula (74%) y equipo técnico-pedagógico (74%). Lo anterior muestra como las labores de dirección y mayor autoridad dentro de los establecimientos son asignadas mayoritariamente a varones, a pesar de la alta presencia de mujeres en la profesión docente.
- Los niveles de enseñanza más feminizados son el de Educación Parvularia (99,5% mujeres) y Educación Especial (95%), mientras que los más masculinizados son Media Técnico Profesional (50% varones) y Media Científico-Humanista (42% varones).
- El cuerpo docente masculino tiende a ser mayor en los sectores de educación física, matemática, ciencia, tecnología, mecánica y electricidad, mientras que las áreas de lenguaje, orientación, programas y proyectos sociales y confección son áreas mayormente feminizadas.

En lo que refiere a las carreras universitarias y los sueldos asociados a éstas, la brecha de género también se mantiene. El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2020) señala que solo el 9% de las matrículas del 2018 en Ingeniería Eléctrica corresponden a mujeres mientras que el 5% de las mujeres trabaja en áreas de Tecnología. Por otra parte, la brecha de género en la matrícula 2018 de pregrado en áreas de Tecnología fue de 75%, en desmedro de las mujeres. Mientras que carreras con alto porcentaje de hombres como Ingeniería Civil Eléctrica, Ingeniería Civil Electrónica e Ingeniería en Computación e Informática, tienen un ingreso promedio de \$1.408.522 pesos al segundo año de egreso, las carreras con alta participación de mujeres como Educación Básica, Educación Parvularia

y Enfermería, tienen una remuneración promedio de \$814.315 pesos al segundo año de egreso. Es decir, una brecha salarial de \$594.207 (-42,1% diferencia).

Según el Observatorio del Género del Ministerio de Educación (MINEDUC, 2020), la composición del total de rectorías de las universidades del país es mayormente masculina: 5 rectoras versus 50 rectores. De la misma manera, al año 2019, el número de mujeres vicerrectoras por universidad no es significativo: 26 universidades no cuentan con vicerrectorías lideradas por mujeres, 19 universidades cuentan con una vicerrectora, 9 universidades con dos y solo 1 universidad cuenta con tres.

En el caso de los centros de formación técnica e institutos profesionales, se observa que, para el año 2019, 16 instituciones tienen a una mujer como rectora mientras que 63 de ellas tienen a un hombre como rector. Para ese mismo año, en relación a las vicerrectorías, 20 centros de formación técnica e institutos profesionales no poseen mujeres vicerrectoras en sus instituciones. Respecto a las instituciones que sí poseen mujeres vicerrectoras, 14 de ellas tienen una mujer vicerrectora, tres instituciones tienen dos mujeres vicerrectoras y 4 instituciones cuentan con tres mujeres vicerrectoras.

En este contexto, para poder avanzar en los desafíos de disminución de estas brechas las políticas de género han sido los principales motores de acción para realizar cambios culturales, sociales y simbólicos. Los factores que explican la incorporación del género en la agenda política son diversos, en especial: "la existencia de legislación internacional y nacional y compromisos políticos (Conferencias) y la presencia de actores clave que presionan a favor de la igualdad, como las organizaciones de mujeres y feministas y las agencias de Naciones Unidas" (Flores, 2016, p. 80).

En el caso de algunos países latinoamericanos como Chile, es posible observar que los movimientos de mujeres y las nociones de democracia se establecen como un vínculo inalienable en los discursos sobre democracia, igualdad y justicia. Esta relación ha generado que los estados y las instituciones vinculadas a él asuman que la democracia sin igualdad entre mujeres y hombres no es posible, concediéndose además esta igualdad como objetivo de los esfuerzos de modernización del Estado (Flores, 2016).

Las políticas de igualdad apuntan, por tanto, a resguardar la igualdad de derechos y oportunidades. Las desigualdades y la discriminación se definen en comparación según los ordenamientos de género, y especialmente se han referido a las desventajas que mujeres y niñas sufren en contextos de ordenamientos de género que favorecen a los hombres. Las políticas de igualdad han impregnado los diferentes sectores del Estado y han impulsado medidas o estrategias que intentan posicionar de manera distinta a las mujeres, ya sea en la búsqueda de oportunidades para garantizar su presencia de forma pública, mejorar y equiparar las oportunidades de acceso y permanencia en educación, acceder a posiciones de poder y tener mayores oportunidades de trabajo, igualdad en los salarios, mejoras en los servicios, entre otros.

La generación de políticas de género se ha transformado en un elemento clave de las instituciones para orientar y delinear el trabajo que permita superar y avanzar en las inequidades e injusticias,

levantando estrategias y planes de acción que hagan posible la transformación de los regímenes de género que refieren al complejo entramado de relaciones que tienen lugar en las instituciones que facilita la segregación vertical y segregación horizontal³ de las mujeres.

Las políticas de género han sido y son una herramienta fundamental para promover y estimular las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los gobiernos y las instituciones de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan en términos de igualdad de oportunidades, mayormente a las mujeres y las diversidades sexuales (Benavente & Valdés, 2014).

Medidas de igualdad de oportunidades

Las políticas de igualdad poseen diferentes tipos de medidas que pueden ser utilizadas para abordar las desigualdades: a) Igualdad de oportunidades; b) Transversalidad y c) Acciones positivas o afirmativas. Cabe destacar que una política de igualdad de oportunidades puede combinar diferentes tipos de medidas:

- a. Los mecanismos de igualdad de oportunidades se basan en la generación de estrategias de promoción de la igualdad y fortalecimiento de las mujeres al interior de las instituciones. Este mecanismo se fundamenta en la generación de institucionalidad y orgánica al interior de las instituciones para guiar los procesos y las estrategias. Los mecanismos de igualdad de oportunidades posicionan la igualdad de género y se utilizan como marco orientador de los procesos de planificación. Este mecanismo propone generar direcciones, unidades y departamentos que promuevan y lideren la promoción de igualdad y empoderamiento de las mujeres.
- b. Por su parte, la transversalización es una práctica que hace converger distintos niveles y sentidos, y por este motivo, trasciende a la eliminación de inequidades ya que busca promover la igualdad de oportunidades a través de la instalación del principio de equidad de género y no discriminación en todo el quehacer institucional. Esto incluye los procesos internos y externos, así como el diseño y ejecución de planes que posicionen en todo el quehacer y el desarrollo institucional la igualdad de oportunidades.

³ Segregación vertical hace referencia a la representación desigual de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones; y la segregación horizontal a la segregación en relación a la división sexual del trabajo.

Según la definición del Consejo Económico y Social para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) la transversalización representa integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género (PNUD, 2006).

En el caso de Chile, esta transversalización, además, ha conllevado a Planes de Mejoramiento de la Gestión de Género vinculados a bonos de desempeño profesional como incentivo.

- c. Las acciones positivas o afirmativas son un mecanismo que intenta corregir la desigualdad o desventaja ocasionada por el sólo hecho de ser mujeres. Esta decisión de políticas públicas entiende que muchas veces las mujeres se encuentran limitadas únicamente a por su condición genérica, por tanto, es necesario generar medidas que corrijan esta desventaja primaria. Un ejemplo de esto es la Ley de Cuotas N° 20.840 (sustitución binominal) la cual obliga a los partidos políticos, a partir de las elecciones parlamentarias de 2017, a presentar un porcentaje no menor del 40% de mujeres entre sus candidatas.

Este tipo de acciones positivas surgen a raíz de los pocos espacios de decisión y participación en los cuales las mujeres y personas pertenecientes a diversidades sexo genéricas tienen real incidencia, a la vez, de permitir impulsar la igualdad de derechos con la finalidad de superar el desequilibrio que impide a las mujeres acceder a cargos, en este caso, de elección popular en igualdad de condiciones respecto a los hombres (Ruiz-Tagle, 2016). Las cuotas actúan como un “acelerador” para aumentar la inclusión de las mujeres a la política y toma de decisiones. Un dato a relevar señalado por Comunidad Mujer en su campaña del año 2012 en apoyo a la Ley de Cuotas es que en América Latina este tipo de acciones positivas han permitido aumentar el número de mujeres en cargos de elección popular en más de un 25% (Comunidad Mujer, 2012). Es relevante comprender que las acciones afirmativas no consisten en posicionar a mujeres en un puesto solo por ser mujer, sino más bien, permite generar las instancias a través de promover que las mujeres estén presentes y puedan participar en igualdad de condiciones ante las decisiones e injerencias públicas y políticas.

En el caso de la ley de cuotas, se promueve que las mujeres sean candidatas, ya que serán las y los electores quienes finalmente decidan con su voto a sus representantes. Es decir, no se trata de cargos reservados para las mujeres. En ese sentido, las cuotas de género es una estrategia política que se han generalizado en todo el mundo y existen, con distintos formatos, en más de 120 países (Comunidad Mujer, 2015).

Según Valenzuela y Zúñiga (2014) el mecanismo de las cuotas de género ha trascendido la esfera pública. En el caso de algunos países europeos como Francia, Holanda, Italia y Bélgica, se aprobaron leyes que imponen una cuota mínima de mujeres en órganos de decisión del sector privado ya que las mujeres solo eran parte del 12% de los puestos de los consejos administrativos.

Así, las medidas de igualdad nos ayudan a enfrentar la problemática desde diversos ámbitos y dimensiones. Sin embargo, estos mecanismos son amplios, pero no suficientes. Es por esto que hoy en día las políticas no solo tienen diversos mecanismos, sino que también intentan complejizarse para dar una respuesta más pertinente a las diversas poblaciones.

Esta complejización viene de la mano de conceptos como el de interseccionalidad o el de discriminaciones múltiples que son usados para dar cuenta de la diversidad contenida en el propio colectivo destinatario de la política pública. Como bien lo mencionan Romero y Montenegro (2018), estas nociones apuntan a “hacer presente las diferencias entre mujeres y la relacionada con la visibilización de las múltiples relaciones de poder que constituyen los posicionamientos cotidianos” (p.2).

Por lo descrito, atendemos a la importancia de incorporar dentro de las estrategias y lineamientos institucionales, una política basada en la perspectiva de género con carácter situado e interseccional, en tanto somos conscientes de la diversidad de ejes de opresión y poder que atraviesa a las mujeres y que las posiciona en escenarios de inhabilidad e invisibilización, De ahí que generar instancias que promuevan su participación e incidencia se vuelve fundamental de cara a desarrollar una institucionalidad con principios de equidad, justicia y democracia desde un enfoque de derechos.

1.2 EDUCACIÓN SUPERIOR Y POLÍTICAS DE EQUIDAD E IGUALDAD

El desarrollo de políticas de género al interior de las universidades responde a los compromisos establecidos a nivel nacional, pero también a las demandas de la sociedad de poder garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas, junto con asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior, incluida la enseñanza universitaria, de calidad y de coste asequible (MINEDUC, 2017).

Si bien se entiende que la educación no puede resolver por sí sola todos los problemas del desarrollo, sí se reconoce que la educación en general, y en particular la educación superior, debe ser capaz de responder a los desafíos cambiantes de las transformaciones sociales y los problemas que la afectan. Así, la educación debe ser capaz de dar respuestas no solo a las necesidades educativas, sino que también, a las necesidades socioculturales de manera de poder avanzar, por una parte, en la prevención de la violencia de género y el apoyo a las víctimas de violencia y maltrato, discriminación, sexismo, entre otros. Y por otra, a la transversalización del enfoque de equidad e igualdad de oportunidades en la institución universitaria.

El desarrollo de una política de igualdad y equidad de género se sustenta en el compromiso de avanzar hacia una educación de calidad e inclusiva. Si bien el debate de la calidad es amplio y no existe una definición única, como lo plantea La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), al definir una educación de calidad, “a nivel de debate y acción internacional, existen tres principios que tienden a ser ampliamente compartidos. Mayor equidad en el acceso y los

resultados y la observancia adecuada de los derechos individuales” (UNESCO, 2005, p. 30). En gran parte del pensamiento internacional actual, estos principios guían y son parte de los contenidos y procesos educativos y representan aspectos sociales más generales a los que la educación misma debería contribuir.

Por su parte, una educación superior inclusiva, según la UNESCO (2019a), atiende a prohibir “toda forma de exclusión o de restricción de las oportunidades en la esfera de la enseñanza fundada en las diferencias socialmente aceptadas o percibidas” (2019a), en ese sentido, la promoción de espacios educativos inclusivos implica además “la generación de oportunidades para el acceso, logro y graduación para jóvenes que están en ese nivel educativo, sin discriminación alguna” (2019b, p.4).

En Chile, desde 1990, existe un compromiso tanto con la superación de las desigualdades entre los sexos como con garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo a mujeres y hombres (Valdés, 2013). Sin embargo, si bien ha habido avances en el acceso, actualmente se han ido visibilizando diferentes tipos de desigualdades en el ámbito de la educación superior que no responden necesariamente al acceso a la educación. Estas desigualdades impactan en los aprendizajes, áreas de interés, investigación, salarios, estereotipos, relaciones de convivencia, violencia de género, entre otros (CPCE, 2016).

La incorporación de la equidad e igualdad de género en las universidades representa un cambio trascendental al que deben sumarse nuestras instituciones. En las universidades, como en otros espacios públicos y privados, se despliegan normas y prácticas sociales que, si bien en apariencia son neutrales, en sus efectos excluyen o lesionan los derechos fundamentales de las personas, reflejando sesgos de género presentes en la sociedad y que muchas veces se expresan de manera indirecta. Es decir, las desigualdades actuales en la educación no son solamente un asunto de distribución vinculado a factores socioeconómicos y políticos, sino también de igualdad cultural o simbólica asociada a políticas de reconocimiento y afirmación de grupos como las mujeres y los colectivos de diversidades sexo-génericas (CPCE 2016; Flores, 2016; Fraser, 1997; Parra, 1997; Valdés, 2013).

En este contexto, las universidades están llamadas a ser espacios y constituir comunidades que tomen acciones respecto a los factores que inciden en la configuración de los desequilibrios en las relaciones sociales. Por tanto, una de las misiones de la universidad es garantizar, respetar y promover la igualdad entre las personas, en tanto es una institución dedicada a la producción y difusión del conocimiento de la mano de la transmisión de valores. Por esta razón, es fundamental que las universidades públicas asuman un papel proactivo para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres que conforman sus comunidades.

Desde el año 2018 la mayoría de las universidades estatales chilenas se han comprometido a instalar políticas de igualdad de género. En efecto, las universidades estatales en el 2019 suscribieron un compromiso para avanzar en esta materia, desde el diseño e instalación de protocolos para atender y prevenir el acoso y la violencia de género, hasta la instalación de direcciones que impulsen un programa integral para transversalizar el enfoque de género y garantizar la igualdad en las relaciones de

género en la comunidad universitaria. Los rectores y rectora del CRUCH, en específico, suscribieron una agenda de 7 puntos (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2020):

1. La generación de un diagnóstico de la situación inicial, que permita conocer el estado de las relaciones de género en las universidades.
2. Definir una estructura orgánica (político-administrativa) de las unidades/direcciones de igualdad.
3. Políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.
4. Generación regular y sistemática de datos y estadísticas desagregadas por sexo.
5. Formulación de un Plan de Igualdad de Género.
6. Perspectiva de género en la formación (currículum) e investigación.
7. Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el gobierno universitario, gremios y federaciones.

Esta agenda inicial de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (2020) ha definido las políticas de género como políticas integrales de igualdad de modo de impulsar un marco de acción para que los principios de igualdad de género, la no discriminación, el respeto por la diversidad y el desarrollo pleno de las personas estén presentes en el quehacer universitario.

Las políticas de género en las universidades suponen superar los obstáculos para la promoción, el desarrollo y el reconocimiento de la contribución de las diversas poblaciones e identidades sexuales que integran los distintos estamentos a sus comunidades universitarias, así como eliminar todo tipo de discriminaciones por sexo y a la vez se establezcan acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Rodríguez, 2019), permeando los distintos espacios universitarios para evitar discrecionalidades en su implementación.

1.3 UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS Y GÉNERO

La Universidad de O'Higgins se encuentra bajo los principios definidos en las leyes sobre Educación Superior (N°21.091) y de Universidades Estatales (N°21.094). En particular, en el artículo 5° de la Ley N°21.094 se establece:

Artículo 5.- Principios. Los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género,

el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento.

Los principios antes señalados deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

Por otro lado, en el Modelo Educativo UOH (2017) tanto los principios orientadores como el referente de competencias clave para el aprendizaje permanente⁴ considera los siguientes aspectos claves en la formación integral de las y los estudiantes:

- Desarrollo de la comunicación oral y escrita tanto en castellano como en inglés.
- Desarrollo del pensamiento y habilidades matemáticas y competencias para una debida inserción en la ciencia y manejo de las tecnologías.
- Autonomía, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.
- Responsabilidad cívica y ciudadana, de respeto con el medio ambiente, el entorno social y cultural.
- Emprendimiento, innovación y sustentabilidad.
- Capacidad de interacción y sana convivencia con las diversidades sociales, culturales, de género y de nacionalidades.

Además de este marco institucional, la Universidad de O'Higgins ha realizado esfuerzos sustanciales que reconocen y procuran avanzar en la equidad e igualdad de oportunidades al interior de la comunidad universitaria. Así, en 2018 se genera el primer protocolo de vulneraciones de derechos relacionados a situaciones de acoso sexual, discriminaciones arbitrarias y acoso laboral y, en 2019, se establece la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (antes Oficina de Equidad y Género), la cual tiene como misión contribuir a la calidad de la educación superior incorporando la perspectiva de género en sus fundamentos con el objetivo de consolidar la producción académica y el desarrollo universitario en un marco de respeto, igualdad, diversidad y equidad para toda la comunidad universitaria.

⁴ *Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo es el anexo de una Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea L 394 de 30 de diciembre de 2006. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidadeuropacompetenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>*

2 MARCO NORMATIVO

2.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

El marco referencial considerado para esta política contempla la perspectiva de género y la equidad en educación como un aporte indispensable para mejorar la calidad educativa y la formación de personas para su desarrollo social, cultural y económico.

Estas normativas constituyen el marco jurídico y de compromisos institucionales que la Universidad de O'Higgins ha considerado en el desarrollo de las políticas y acciones estratégicas actuales y futuras de la institucionalidad a cargo de la perspectiva de género, la equidad y la convivencia universitaria.

2.1.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y otros.
- Agenda 2030 de las Naciones Unidas, asumida por el Gobierno de Chile a través del Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (<http://www.chileagenda2030.gob.cl/>) integrado por cuatro Ministerios: Ministerio de Relaciones Exteriores, que lo preside; Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de Desarrollo Social y Familia (que tiene a cargo la Secretaría Técnica del Consejo), y Ministerio del Medio Ambiente.

En particular, la Agenda 2030 y su objetivo N°5 sobre Igualdad de Género adaptado a Chile, establece políticas, planes, programas y otras iniciativas a ser impulsadas por el gobierno que se encuentran avanzando y constituyen un marco de referencia para la política de Equidad e Igualdad de Género de la UOH.

2.1.2 ÁMBITO NACIONAL

- Constitución Política de la República. Ley N° 19.611 del año 1999, que la modifica para consagrar de forma expresa la igualdad entre mujeres y hombres y de esa forma evitar la discriminación.
- Ley N°20.348, promulgada en el año 2009, sobre igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres; incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito de las remuneraciones, en razón de género.
- Ley 20.480, que modifica el Código Penal artículo 390, que tipifica el delito de femicidio.
- Ley N°20.422 del año 2010, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.
- Ley N°20.609 del año 2012, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 20.820 del año 2015, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), dotando a Chile de un mecanismo para el adelanto de la mujer de mayor nivel jerárquico que el anterior Servicio Nacional de la Mujer.
- Ley N° 20.881, del año 2016, que incorpora un criterio de género para que en los órganos colegiados de las cooperativas se pueda asegurar la representatividad de todas las socias y socios.
- Leyes N° 20.900 y N° 20.915, que modifican la Ley N° 18.603, Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos (vigencia a partir de 2016), que establece, entre otros, un criterio de paridad de género en la composición de cuerpos colegiados de los partidos políticos, garantizando la presencia de al menos un 40% de mujeres, y que determina el otorgamiento de un porcentaje fijo de financiamiento público a los partidos para la formación de mujeres.
- Ley N° 20.940, año 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales y establece la obligación de incorporar en los estatutos de organizaciones mecanismos que garanticen la integración de mujeres en sus directorios.
- Ley N° 21.153 del año 2019, que modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

2.1.3 ÁMBITO NACIONAL INSTITUCIONAL

- Ley General de Educación N° 20.370.
- Ley sobre Educación Superior N° 21.091.
- Ley de Universidades Estatales 21.094.
- Compromiso hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior. MINEDUC. 2019.
- Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores.
- Compromiso de las Universidades del Estado en materia de Equidad de Género del 24 de abril de 2019.
- Modelo educativo aprobado por Resolución Exenta N° 62 de fecha 27 de enero de 2017.
- Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria aprobado por Resolución Exenta N°742.

3 POLÍTICA INSTITUCIONAL

3.1 POLÍTICA UOH

La Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins ha sido construida a partir de varios diagnósticos institucionales y un proceso participativo interno multiestamental, con el objetivo de materializar el compromiso de la Universidad de O'Higgins de ser una universidad pública más equitativa e igualitaria, respetuosa de la diversidad, con miras a disminuir la violencia y las brechas de género.

Para lograr dicho objetivo, la política propone incorporar la perspectiva de género relacional y con el Enfoque de Derecho en todo el quehacer de la Universidad, lo que implica que la institución universitaria transversalizará el enfoque de género a todos sus estamentos, áreas y niveles de acción, y considerará las distintas situaciones que experimentan las personas así como los distintos roles que desempeñan, cualquiera sea su edad, sexo, género, territorio, nacionalidad, diversidad corporal y funcional, condición socioeconómica, religión, u otro, a efectos de identificar las brechas y no perpetuar, con su accionar, desigualdades y discriminaciones existentes.

De esta manera, la Universidad de O'Higgins pretende ejercer un rol transformador para erradicar la desigualdad por motivos de género de nuestra sociedad, lo que contribuirá a avanzar hacia un país más igualitario, más inclusivo, más justo y más respetuoso de los derechos humanos de todas las personas.

Para el logro de este propósito, esta política utiliza las tres medidas mencionadas respecto a las políticas de equidad e igualdad de género del Estado de Chile: a) Igualdad de oportunidades; b) Transversalidad y c) Acción positiva. Las tres medidas apuntan, por una parte, a generar estrategias de promoción de la igualdad y fortalecimiento de las mujeres al interior de nuestra comunidad educativa, y por otra, a transversalizar el enfoque de género de manera de generar un impacto entre todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria en términos de garantizar espacios de trabajo y estudio libres de discriminación y violencia. Finalmente, esta política también aspira a generar acciones afirmativas cuando sea necesario, para impulsar la igualdad de derechos y superar cualquier desequilibrio u obstáculo que pudiese impedir el desarrollo de las mujeres y personas disidentes sexo-genéricas de nuestra comunidad universitaria.

Como marco general, la presente política se ampara y reconoce la interseccionalidad del género (Crenshaw, 1991) con otras múltiples formas de discriminación, como pueden ser la edad, la discapacidad, la raza y la etnia⁵, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la condición de migrante, entre otros factores. La interseccionalidad es de relevancia toda vez que identificar y rechazar estas múltiples discriminaciones disminuye el riesgo de que algunas personas sean víctimas de discriminación compuesta. Esto mandata a la institución universitaria a adoptar todas las medidas de prevención y protección que sean necesarias para evitar violaciones de sus derechos humanos en base a la articulación de ejes de opresión a raíz de su.

3.2 PILARES FUNDAMENTALES

La Universidad de O'Higgins ha decidido, a través de su comisión multiestamental, dos pilares fundamentales para la comprensión y abordaje del género: como una dimensión relacional y que reconoce la interseccionalidad.

3.2.1 ENFOQUE RELACIONAL DEL GÉNERO

Existe una tendencia casi totalizante de entender la masculinidad y la feminidad como opuestos naturales, expresando el contraste de los cuerpos femenino y masculino. No es de extrañar, entonces, que el pensamiento categórico binario de género pueda convertirse en la base de la investigación e incluso, de las políticas públicas.

Este pensamiento categórico binario no necesita estar basado en el esencialismo biológico (Connell, 2015) ya que el modelo de rol sexual del género también sigue una lógica categórica. Esto quiere decir que la dicotomía está en las normas y expectativas sociales más que en la anatomía, por lo que el pensamiento categórico puede considerarse como una primera aproximación, pero insuficiente, en la comprensión del género. Como es posible observar en los análisis de política pública de educación y género, durante décadas en la mayoría de estas políticas se buscó principalmente cambiar los estereotipos de género o brindar servicios a mujeres y niñas como una categoría a la que se han asignado recursos insuficientes.

⁵ Para esta política se utilizará los conceptos de raza y etnia, si bien se reconocen las distinciones conceptuales y la discusión especializada respecto de ambos, esta discusión no se revisará en este documento debido a su alcance. Por tanto, se considera adecuado y pertinente utilizar los dos conceptos.

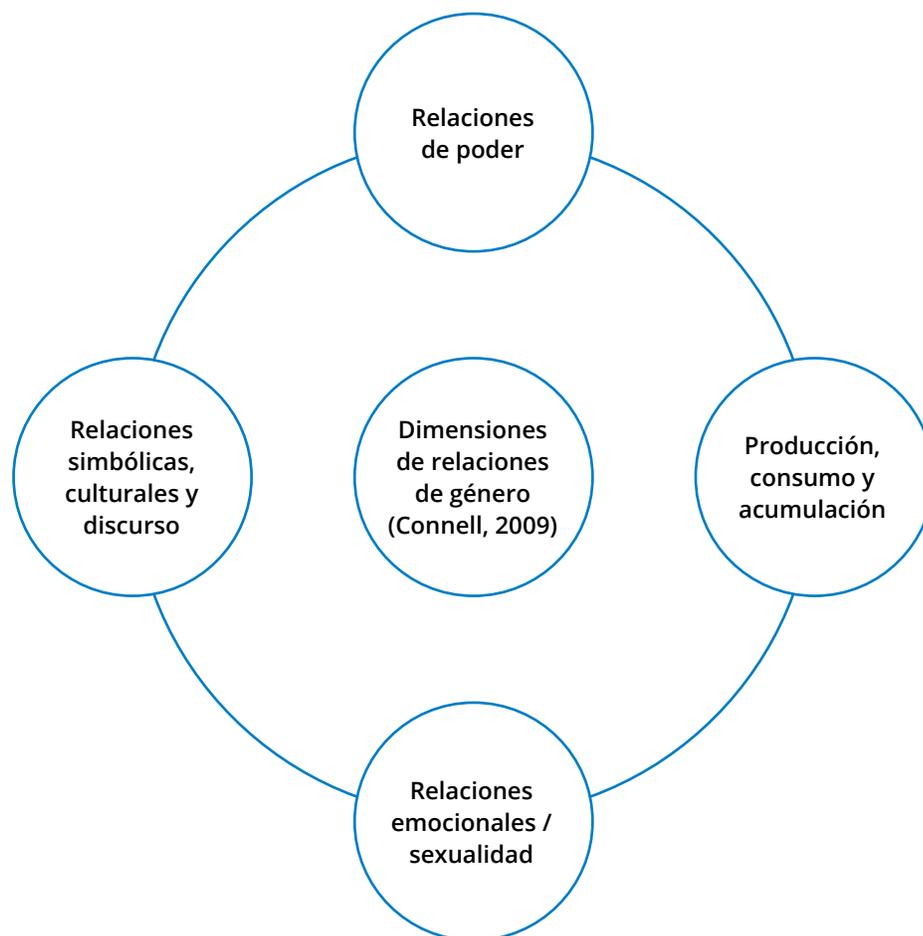
Si bien el pensamiento categórico se ha complejizado desde los 90 con el enfoque interseccional (Crenshaw, 1991; Hill Collins, 1990) que ha proporcionado un concepto básico para reconceptualizar la noción del género, esto no significa que el pensamiento categórico necesariamente se haya transformado. De hecho, los documentos de políticas sobre género usualmente toman "mujeres" y "hombres" como categorías fijas y no complejas y/o dinámicas en el tiempo, además de no integrar las diversidades sexo-genéricas en su comprensión. Así, la evidencia que respalda la existencia de una brecha de género se transforma en una diferencia estadística entre estas categorías. Por ejemplo, tasas de mujeres en carreras de ingeniería o en disciplinas históricamente masculinizadas, o niñas y jóvenes que sufren de violencia de género al interior de los establecimientos educativos. Es este margen, esta diferencia, la que tradicionalmente se conceptualiza como género y tiende a ser adoptada en las investigaciones y políticas públicas, relativizando, en ocasiones, el debate frente a la brecha por razón de género.

Es por esta razón que desde los lineamientos internacionales se plantea que la distinción por sexo de la estadística es una línea mínima para avanzar hacia la integración del enfoque de género en las políticas públicas y otros marcos de acción, sin embargo, es necesario entender que esta no es la línea tope y que la diferenciación por sexo no es equivalente al enfoque de género. De hecho, el género es una práctica social que existe precisamente en la medida en que la biología no determina lo social. Marca uno de esos puntos de transición donde el proceso histórico reemplaza la evolución biológica como la forma de cambio (Connell, 2005).

La propuesta que integra esta política es avanzar hacia un enfoque de género que se basa en la teoría relacional. Desde esta perspectiva, se da un lugar central a las relaciones sociales con patrones –entre mujeres y entre hombres, y entre mujeres y hombres, y entre personas que no se identifican binariamente– que constituyen el género como una estructura social. Este enfoque relacional se basa en el análisis de las prácticas sociales que forman, abordan y modifican esta estructura (Hagemann-White, 2001, en Connell, 2013). En este sentido, el género deja de ser una categoría de carácter binario donde solo se relevan las relaciones entre mujeres y hombres, sino que se asume como un fenómeno más amplio y más complejo que, en el caso de las instituciones, involucra y atraviesa todas las relaciones que se establecen entre distintos actores y actrices.

La teoría relacional entiende el género como algo multidimensional que contiene a lo menos cuatro dimensiones que se entrelazan y afectan una a otra de manera compleja: a) las relaciones económicas de producción y consumo, b) las relaciones de poder, c) las relaciones afectivas/emocionales/sexuales y d) las relaciones simbólicas. Estas relaciones operan simultáneamente a nivel intrapersonal, interpersonal, institucional y de toda la sociedad (Connell, 2009). Esto es importante porque los cambios en una dimensión del género pueden ocurrir a un ritmo diferente, o incluso en una dirección diferente, del cambio en otra dimensión.

El marco conceptual de esta política utiliza la concepción de relaciones de género propuesta por Naciones Unidas (1990) y por Raewyn Connell (2014; 2016) y que se puede graficar de la siguiente manera:



Relaciones de poder: son las fuerzas de control que dominan las relaciones centradas en el ámbito privado y en los ámbitos institucionales. Son las relaciones que determinan un cierto ordenamiento de género, que puede significar inequidad de poder. Estas relaciones no son solo negativas, sino que también tienen poder de transformación cuando existen de manera positiva. El liderazgo, el abuso, acoso, maltrato y otros estarían dentro de las relaciones de poder que marcarían esta dimensión.

Producción, consumo y acumulación: tienen que ver con la división del trabajo y el género. En este sentido, masculinidad y femineidad están cercanamente conectadas a esta definición. Los regímenes de género de las instituciones, es decir, la forma en que por ejemplo las instituciones distribuyen las ganancias, las estructuras de salarios, los paquetes de beneficios, las divisiones del trabajo en ocupaciones y la división en el sistema educacional, son parte de esta dimensión. Esto se discute con mayor frecuencia en términos de tasas salariales desiguales, pero también se debe tener en cuenta el carác-

ter de género del capital. Una economía capitalista que trabaja a través de una división del trabajo por género es, necesariamente, un proceso de acumulación por género.

Relaciones emocionales/sexualidad: son las emociones negativas o positivas favorables u hostiles hacia un género. También tiene que ver con relaciones sexuales. Se entiende que las relaciones sexuales se organizan en torno al género. Estas relaciones no solo incluyen las relaciones entre sexos, sino también intrasexo. Esto incluye también las relaciones madre/ hijo, padre/hija y las relaciones emocionales que también se encuentran en las relaciones de trabajo o con el trabajo mismo. Desde esta perspectiva, se considera la prevención como parte de la dimensión emocional. Las prácticas que dan forma y realizan el deseo son, por lo tanto, un aspecto del orden de género. Este deseo no solo se da en relación hacia otro material, sino también, hacia cosas inmateriales como la producción de conocimiento material e inmaterial.

Simbolismo, cultura y discurso: se parte de la premisa de que toda práctica social implica interpretar el mundo y que el sistema cultural tiene particulares intereses sociales, en tanto múltiples discursos se intersectan en cualquier vida individual. Esta dimensión se relaciona con los discursos, la ideología o la cultura. Aquí el género se organiza en prácticas simbólicas que pueden continuar mucho más que la vida individual. Desde esta dimensión las instituciones son sustantivas, no solo metafóricamente, sino que generan dinámicas que, a su vez, establecen otras de género, independientes de las relaciones individuales de quienes componen las instituciones. En este sentido, esta dimensión es parte de lo que en educación se le llama el currículo oculto y todas las instancias institucionales, como los modelos, íconos y símbolos que cada institución proyecta en función al género.

Esta manera de pensar el género comparte una preocupación por las prácticas sociales cotidianas en las que se encarna el género: trabajo doméstico, trabajo remunerado, crianza, sexualidad, etc. Se entiende que estas prácticas sociales se desarrollan y desenvuelven en un tejido social denso y activo de instituciones y sitios, como familias, empresas, gobiernos y vecindarios. En esa línea, el concepto de estructura se refiere a los patrones a gran escala que se pueden encontrar en estas instituciones y sitios, tales como el contraste entre la masculinidad y la feminidad, la división de género del trabajo en el hogar o la organización del deseo sexual según la orientación sexual (Connell, 2016).

Las estructuras de género, entonces, no son solo puntos de referencia cultural para la vida cotidiana, sino que también operan como restricciones emocionales y materiales integradas en las relaciones persona a persona y en la ley, la economía, la violencia, el entorno construido y la tecnología. La estructura de las relaciones de género en una sociedad determinada en un momento dado puede denominarse orden de género; y la estructura de las relaciones de género en una institución determinada puede denominarse régimen de género. El mapeo de los órdenes de género y los regímenes de género es clave a la hora de cualquier análisis de género, considerando que, sin este mapeo, es casi imposible saber dónde y cómo operacionalizar el enfoque de género.

3.2.2 INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad es una perspectiva teórica que permite problematizar cómo los aspectos de las identidades sociales y políticas, como el género, la raza y la etnia, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad o diversidad funcional, entre otras, pueden articularse para crear modos únicos de discriminación y opresión (Crenshaw, 1989).

Así, la interseccionalidad da cuenta de todas las posibles ejes de injusticias o discriminaciones que pueden experimentar los miembros de la sociedad con miras a identificar cómo los sistemas de poder se entrelazan y afectan a las personas en diversos niveles y dimensiones.

El propósito de la interseccionalidad como perspectiva teórica y marco comprensivo es reconocer cómo las categorías superpuestas de identidad pueden generar mecanismos complejos de discriminación que pueden impactar a las y los sujetos y las instituciones de diversas formas (Montero, 2018). Develar y problematizar los múltiples ejes de opresión que precarizan las experiencias y subjetividades humanas, permite construir espacios de mayor equidad social y política en tanto que i) se asegura que el género no se tematice únicamente como sexo, o partir de una categoría binaria y, además, ii) que se reconozca que las violencias y las discriminaciones pueden ser articulaciones que involucren diversos aspectos identitarios resultando en experiencias de injusticia hacia las personas.

3.3 COMISIÓN POLÍTICA DE EQUIDAD Y GÉNERO

La Comisión de Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins estuvo compuesta por 24 representantes de los diferentes estamentos de la Universidad (Ver tabla N°1), quienes participaron colaborativamente en la construcción de los lineamientos y acciones estratégicas de la Política de Equidad e Igualdad de Género, de acuerdo a lo comprometido para la institucionalización y transversalización de la equidad de género.

Tabla 1. Equipo Comisión Política de Equidad y Género

Nombre	Unidad/Área/Dirección
Claudia Alarcón. E.	Dirección de Equidad de Género y Diversidades
Macarena Alarcón.	Dirección de Asuntos Estudiantiles
Danae Araya	Federación de Estudiantes Universidad de O'Higgins
Giovanna Amaya	Escuela de Agronomía y Veterinaria
Karina Ávila	Escuela de Ingeniería
Pilar Barba	Dirección de Pregrado
Álvaro Cabrera	Dirección de Asuntos Estudiantiles
Felipe Faúndez	Dirección de Gestión de Personas
Marcia Fuentes	Dirección de Equidad de Género y Diversidades
Pablo Gutiérrez	Instituto de Ciencias de la Ingeniería
Carla Huerta	Asociación de Funcionarias y Funcionarios UOH
Federico Navarro	Instituto de Ciencias de la Educación
Cindy Navarrete	Dirección de Asuntos internacionales
Paulina Ormazábal	Instituto de Ciencias de la Salud
Catalina Pino	PAR Explora
Carolina Riquelme	Asociación de Funcionarias y Funcionarios UOH
Javiera Robledo	Escuela de Ciencias Sociales
Luna Rojas	Secretaría de Sexualidad y Género SEGESEX
Pablo Rupin	Instituto de Ciencias de la Educación
Natalia Salazar	PAR Explora
Gonzalo Terreros	Consejo Académico
Amapola Ureta	Escuela de Ciencias de la Salud
Fernanda Uribe	Dirección de Equidad de Género y Diversidades
Denisse Valladares	Instituto de Ciencias de la Salud

Tabla N°1. Miembros Comisión para la Política de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.

3.4 PRINCIPIOS ORIENTADORES

La política se sustenta en principios rectores que pretenden otorgar el marco analítico y conceptual para reconocer que la incorporación del enfoque relacional e interseccional de género en el quehacer de la comunidad educativa es esencial para la protección y promoción de los derechos humanos en la institución universitaria.

La presente política hace suyos los valores del Plan Estratégico 2020-2025⁶ de la Universidad de O'Higgins, que aspira a que todas las personas que conforman la comunidad universitaria puedan desplegar y ejercer sus destinos de manera independiente, autónoma, igualitaria, inclusiva y accesible, proba, transparente, íntegra, ética y socialmente responsable.

3.4.1 IGUALDAD

Para los efectos de la presente política, se concebirá el Principio de Igualdad como el derecho al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, independientemente de su sexo, identidad de género y/u orientación sexual, y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida, incluyendo aquellos de carácter educativo. Este principio reconoce la importancia de la adopción de aquellas medidas que resulten apropiadas para garantizar la realización y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones a todas las personas (Poder Judicial, 2019).

Cabe destacar que este principio es de los derechos fundamentales establecidos en el marco nacional e internacional, y se encuentra consagrado en nuestra constitución política en el artículo 19, N°3: "La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiado" (Frías, 2008).

Para esta política se incorporan dos conceptos de igualdad:

- Igualdad de resultados: se centra en disminuir las brechas explícitas y obtener resultados tendientes a la igualdad.

⁶ El Plan Estratégico 2020-2025 se encuentra en construcción por lo que no es posible citar algún documento.

- Igualdad de oportunidades: intenta generar condiciones sociales, jurídicas, políticas y económicas para quienes se encuentran en situación de desventaja, de manera que gracias a estas condiciones las personas tengan las mismas oportunidades que quienes no están en esa situación.

3.4.2 NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación está vinculado directamente al principio de igualdad, pues ambos forman parte de las bases del Estado de Derecho. Tal como indica el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (ONU, 1979), los Estados Parte tienen la obligación de:

“Respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre. Los Estados Partes deberán asegurar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer. Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género. La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra (s/n, parr. 16).

Para los propósitos de la presente política, la no discriminación se entiende como la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil de las personas independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición (Poder Judicial, 2019).

3.4.3 RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

La dignidad se constituye como la fuente de todos los derechos humanos. Dada la primacía de la dignidad de la persona sobre los derechos, debe rechazarse el ejercicio de cualquier acción que suponga un atentado a ella. La dignidad de la persona constituye una barrera insuperable en el ejercicio de los derechos fundamentales.

Para los efectos de la presente política, se aborda tanto el reconocimiento y la realización del respeto a la dignidad de cada persona por separado como de todas las personas en su conjunto. El respeto por la dignidad humana significa que una persona siente respeto por sí misma y se valora, al mismo tiempo que es respetada y valorada. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ello derivan (HOAC, 2019).

3.4.4 RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

La diversidad sexual y de género son dos conceptos que se utilizan para identificar todas las manifestaciones de la sexualidad humana y su identidad de género, incluyendo las no heterosexuales, que comúnmente se denominan LGBTI+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y más) (Iguales, 2012).

En Chile, desde el 2012, se sanciona la discriminación arbitraria y se incluye en sus categorías protegidas la orientación sexual y la identidad de género. En el 2019 fueron publicados en el Diario Oficial el reglamento de cambio de nombre y sexo legal en el Registro Civil y el reglamento que regula el acompañamiento para niñas, niños y adolescentes trans.

El marco de esta política intenciona, por parte de la Universidad de O'Higgins, el reconocimiento de la diversidad sexual y de género, comprendiendo que todas las personas son diferentes y que tienen derecho de vivir y expresar su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable.

3.4.5 INCLUSIÓN

Lindqvist (1994) en su informe para UNESCO "Información sobre educación inclusiva", define la educación inclusiva en su documento conceptual como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación.

Así, para esta política se entiende que todas las comunidades educativas, y en especial las universidades, necesitan de procesos que les permitan reconocer cómo se expresan las diversidades de cada una y uno de sus miembros en los diferentes espacios universitarios para favorecer la valoración, el reconocimiento y la participación plena de quienes componen la comunidad universitaria, comprendiendo que cada una y uno aprende, expresa y experiencia según su contexto, historia, capacidades y culturas. Por tanto, la inclusión implica la promoción de ajustes razonables y necesarios para permitir la inclusión de todas las personas.

3.4.6 PLURALISMO Y PARTICIPACIÓN

El pluralismo implica la coexistencia de diversos contextos en un espacio determinado, no obstante, además ello, atiende a reconocer que dichas diferencias mejoran la estructura del orden social. En ese sentido un orden plural "es aquel en que un grupo social variado de individuos viven juntos en armonía, enriqueciéndose mutuamente de esta manera" (ONU, 2019, p.4).

A su vez, el principio de participación refiere a la toma de decisiones vinculadas con el diseño, implementación y evaluación de la política. Se promoverá la incorporación de mecanismos participativos mediante los cuales toda la comunidad universitaria puedan informarse y manifestar sus inquietudes y necesidades.

3.4.7 EQUIDAD DE GÉNERO

Para esta política se concebirá la equidad de género como una noción que involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Asimismo, se entiende por equidad de género “la distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre los géneros “(OPS, s/a). El concepto reconoce que entre géneros hay diferencias tales como; las necesidades materiales, acceso y control de los recursos, haciendo que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios e injusticias entre ellos.

La equidad de género responde a aspectos culturales y económicos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que dicen relación con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual y de género. Ahora, en el marco de un enfoque interseccional, una concepción ampliada de la equidad ligada a todo tipo de desigualdades y diferencia –no sólo a las diferencias de género– debe incorporar las diferencias de clase, etnia, raza, generación, sexualidad, ubicación en el orden mundial, (dis)capacidad, entre otras.

Así, la equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera integral, busca eliminar la desigualdad social y por otro, reconocer la diferencia de la comunidad, en este caso universitaria.

3.4.8 INTERSECCIONALIDAD

La presente política se hace cargo y reconoce la interseccionalidad del género, es decir, todas aquellas posibles múltiples formas de discriminación, que se interseccionan a través del género con la edad, la diversidad funcional, la etnia, la raza, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la condición de migrante, entre otras dimensiones.

Este enfoque interseccional aspira a reducir el peligro de que algunas personas sean víctimas de discriminación compuesta, adoptando todas las medidas de prevención y protección que sean necesarias para evitarla.

3.4.9 NO VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es un tipo de violación de los derechos humanos: es una expresión extrema de la discriminación por motivos de género que produce graves efectos psicológicos, identitarios y sociales para quienes la experimentan, impactos negativos para las familias de dichas personas y también, para la sociedad en su conjunto.

El origen de este tipo de violencia reside en “la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino” (Rico, 1996, p. 8).

Se entiende por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en su género y/o identidad de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona tanto en el ámbito público como en el privado.

3.5 FIN Y PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

Esta política tiene como fin avanzar hacia una Universidad pública más equitativa e igualitaria, inclusiva, respetuosa de la diversidad, que avance a erradicar la violencia y las brechas entre los géneros, garantizando la igualdad, la equidad y la no discriminación en todo el quehacer universitario.

El propósito es transversalizar el enfoque de género en toda la cultura y quehacer universitario: en la formación integral de las y los estudiantes, la docencia, la extensión, la vinculación con el medio, la investigación y la gestión.

La materialización de este fin y propósito requiere, junto con el desarrollo coordinado de los ejes estratégicos de la presente política, un proceso de madurez institucional. A medida que se vayan implementando las actividades bajo este marco, se espera que se vaya desarrollando el cambio en la cultura institucional que permita avanzar hacia una Universidad más equitativa, igualitaria, inclusiva y diversa.

3.6 ÁMBITO DE ORIENTACIÓN Y APLICACIÓN

Esta política está orientada a todas las personas que componen la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, académicas y académicos, personal de colaboración, directivas y directivos y cualquier miembro de la comunidad UOH independiente de su modalidad contractual. Se aplica a todos los espacios del quehacer educativo, de la investigación y la gestión institucional.

3.7 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la política de equidad de género es transversalizar el enfoque relacional de género en toda la cultura y quehacer universitario, es decir, en la formación integral de las y los estudiantes, la docencia, la extensión, la vinculación con el medio, la investigación y la gestión.

3.8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos de la política son los siguientes:

1. Reconocer y visibilizar conductas que vulneren derechos y amenacen la igualdad y la libertad de las personas en toda la comunidad y quehacer universitario.
2. Promover la igualdad y equidad de género y el reconocimiento de la diversidad sexual y de género en toda la comunidad y quehacer universitario.
3. Prevenir la violencia de género, la discriminación y el abuso de poder en toda la comunidad y quehacer universitario.
4. Generar las condiciones efectivas y necesarias para una educación inclusiva y no sexista en la comunidad y quehacer universitario.
5. Generar las condiciones efectivas y necesarias para lograr la igualdad de oportunidades y la equidad de género en toda la comunidad y quehacer universitario.
6. Establecer mecanismos de reparación de la convivencia universitaria, ante situaciones que involucren vulneración de derechos en toda la comunidad y quehacer universitario.

Los objetivos estratégicos se refieren a la manera de hacer operativa la implementación de la política, en ámbitos de acción específicos, propios del actuar de la Universidad de O'Higgins. Estos objetivos estratégicos contienen las líneas orientadoras de la acción para lograr la incorporación de los principios y objetivos de la política.

Al interior de cada objetivo estratégico se establecen dimensiones que agrupan las líneas estratégicas de la política, las cuales definirán las acciones a desarrollar. Los objetivos corresponden a las formas que se proponen para modificar o mejorar la situación actual en esta materia y por ello, inciden directamente en alcanzar los fines de la política.

3.9 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA

1. Institucionalización
2. Gestión
3. Investigación
4. Formación
5. Vinculación con el medio
6. Evaluación
7. Comunicación y difusión

Las líneas estratégicas están atravesadas por los fundamentos teóricos conceptuales planteados en este documento. Tanto los objetivos estratégicos como las líneas estratégicas fueron construidos a partir de las expectativas y propuestas de las y los integrantes de la Comisión de Política de Equidad e Igualdad de Género UOH.

3.10 ACCIONES ESTRATÉGICAS

1. Desarrollo e Institucionalización del enfoque de género en la UOH:
 - Incorporación de líneas estratégicas con enfoque de género en el Plan Estratégico Institucional para la institucionalización de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades.
 - Diseño, creación y actualización de políticas con enfoque de género.
 - Diseño, creación y actualización de normativas y protocolos (reglamento y procedimientos) con enfoque de género.
 - Diseño, creación y actualización de lineamientos y orientaciones con enfoque de género.
2. Promoción de las políticas, normativas, protocolos, lineamientos y orientaciones con enfoque de género.
3. Inclusión del enfoque de género en el diseño curricular.
4. Desarrollo de la Carrera Académica con enfoque de género.

5. Desarrollo de la Carrera Profesional y Funcionaria con enfoque de género.
6. Desarrollo estudiantil con enfoque de género.
7. Instalación de una línea de educación permanente en género, sexualidades, diversidades y masculinidades.
8. Instalación de una línea de educación permanente en derechos humanos y no violencia con enfoque de género.
9. Planificación de la prevención y de la convivencia universitaria con perspectiva de género post-sancción.
10. Implementación de la dimensión vulneración de derechos y violencia de género.
11. Formación continua con enfoque de género a todas y todos los miembros que forman estudiantes: académicas y académicos, docentes, ayudantes y tutores.
12. Generación de indicadores con perspectiva de género para procesos de evaluación del desempeño de personal de colaboración y académicas y académicos.
13. Generación de indicadores con perspectiva de género para procesos de aseguramiento de la calidad (asociativamente con Dirección de la Calidad).
14. Desarrollo de competencias académicas, profesionales y funcionarias con enfoque de género.
15. Promoción de la investigación académica de género, investigación académica con enfoque de género e investigación para la gestión universitaria con enfoque de género.

3.11 IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación de la política se requiere que las acciones propuestas sean asumidas por las diferentes áreas y direcciones de la UOH. Sin embargo, la Dirección de Equidad de Género y Diversidades y sus áreas de coordinación, será la responsable de incentivar, acompañar y dar seguimiento a la instalación de las líneas estratégicas y acciones de esta política.

BIBLIOGRAFÍA

Benavente, M. C., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. CEPAL.

Centro de Políticas Comparadas de Educación (CPCE). (2016). Desarrollo de pauta de observación y manual de capacitación para la detección de sesgos de género en el aula. Recuperado de http://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/709/Informe%20FINAL%20PNUD_15%20desarrollo%20de%20pautas%20deteccion%20sesgo%20genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comunidad Mujer. (2015). Mujeres y trabajo: La necesidad de la incorporación de las mujeres en la alta dirección. *Serie ComunidadMujer*, (31), 1-11. Recuperado de <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/03/BOLETIN-MARZO-2015-VF.pdf>

Connell, R. (2005). Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena. *Signs*, (30), 1801-1825.

Connell, R. (2009). *Short Introduction. Gender*. Polity Press. UK

Connell, R. (2016). *Gender Reckonings*. New York University Press.

Connell, R. (2014). The sociology of gender in Southern perspective. *Current Sociology*, 62(4), 550-567.

Comisión de Igualdad del CRUCH. (2020). Propuesta lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades (Documento inédito).

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(8), 138-167.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. doi:10.2307/1229039.

Davis, A. (2005 [1981]). *Mujer, raza y clase*. Madrid: Akal

Fraser, N. (1997). Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista". *Revista de Estudios Sociales*, (2), 150-151.

Flores, A. (2016). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado* (Tesis de Doctorado), Universidad Complutense de Madrid, Madrid

Flores, A. (2018). Mecanismos de promoción de la igualdad de género en organismos electorales. *Revista derecho electoral*, (26) ,63-86.

Frías, L. (2008). Respuesta cuestionario [En] "Simposio igualdad de oportunidades", Anuario de Derechos Humanos Universidad de Chile.

Hill Collins, P. (1990). *Black feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge

HOAC (2019). *La dignidad de la persona*. <https://www.hoac.es/dsi/2019/01/15/la-dignidad-de-la-persona/>

IGUALES. (2012). *Conceptos sobre la diversidad sexual*. <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2012/08/Glosario-Diversidad-Sexual.pdf>

Instituto Nacional de estadísticas [INE]. (2020). Masculinidad hegemónica en Chile: un acercamiento en cifras. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/masculinidad-hegem%C3%B3nica-en-chile-un-acercamiento-en-cifras-2020.pdf?sfvrsn=297ac6c0_5

Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participación-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3

Lindqvist, B. (1994). *Información sobre Educación Inclusiva, El*. United Nations Rapporteur, UN Rapporteur.

Lugones, M. (2005). Multiculturalismo radical y feminismos de mujeres de color. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 25, 61-76

Ministerio de Educación. (2017). Educación superior e inclusión jornada de trabajo con universidades estatales. Recuperado de <http://dfi.mineduc.cl/usuarios/MECESUP/File/2017/eventos/CM/seminario-taller-inclusion/presentaciones/InclusionESUsEs061217VH.pdf>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). *Más mujeres, más ciencia*. https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4080

Ministerio de Educación. (s/a). *Educación para la igualdad de Género Plan 2015-2018*. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

Montenegro, M. (2018). Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un análisis interseccional. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 17(1), 1-14.

Mora, L. (2006). Igualdad y Equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA. Volumen I. Recuperado de: <https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>

Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2017). Estudios 1. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. CEPAL. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Resolución 34, 180*.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2019). Módulo 5. Ética, diversidad y pluralismo. Viena: ONU. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_5_-_Ethics_Diversity_and_Pluralism_-_Spanish.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], E. F. A. (2005). EFA Global Monitoring Report. Understanding Education Quality.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019a). Inclusión en la educación. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/inclusion-educacion>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019b). Foro Internacional sobre la Inclusión y Equidad en la Educación, Todas y Todos los Estudiantes Cuentan. Recuperado de: <https://es.unesco.org/sites/default/files/2019-forum-inclusion-discussion-paper-es.pdf>

Organización Panamericana de la salud [OPS]. (s/a). *Política de igualdad de género*. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2680:gender-equality-policy&Itemid=0&lang=es

Ministerio de Educación. (2020). *Observatorio de Género en Educación Superior*. [https://equidaddegenero.mineduc.cl/assets/pdf/Observatorio%20de%20Género%20-%20CFT%20+%20IP%202020%20\(1\).pdf](https://equidaddegenero.mineduc.cl/assets/pdf/Observatorio%20de%20Género%20-%20CFT%20+%20IP%202020%20(1).pdf)

Parra, M.E. (1997). Las Desigualdades según el Género y su Relación con los ámbitos público y privado. Una perspectiva desde lo educacional. *Cinta de Moebio*, (1), 61-76.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Recuperado de https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html

Poder Judicial. (2019). Política igualdad de Género y No Discriminación. Secretaría Técnica igualdad de género no discriminación. Recuperado de http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/digitalpignd_10072018.pdf

Rico, M. N. (1996). Violencia de género: un problema de derechos humanos. *Serie mujer y desarrollo, CEPAL*, (16), 1-47.

Rodríguez, M.J. (2019). Transversalización de la Política de Género en las universidades.

Ponencia presentada en Seminario Políticas y prácticas de igualdad de género en la Educación Superior. Comisión de Igualdad de Género Consejo de Rectores. Concepción, Chile.

Romero, C., & Montenegro, M. (2018). Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un análisis interseccional. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-14.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (s/f). *Concepto de equidad y de género*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20239/4/equidad%20de%20genero_%20final_v2.pdf

Universidad de O'Higgins. (2017). Modelo educativo y Plan de desarrollo Institucional.

Valdés, T. (2013). La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad de género. *Anuario de Derechos Humanos*, (9), 171-181.

Valdés, T. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. *Revista Docencia*, 49(21), 46-61.

Valenzuela, C., & Zúñiga, A. (2014). Leyes de cuotas electorales, Constitución y democracia. *Revista de derecho (Valdivia)*, 27(1), 191-211.

UOH

Universidad
de O'Higgins



Dirección de
Equidad de Género
y Diversidades

*Dirección de Equidad
de Género y Diversidades*

Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins

Universidad de O'Higgins
Junio de 2021