



Anexo 10°

POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO Y DIVERSIDADES



POLÍTICA

**INTEGRAL
DE GÉNERO Y
DIVERSIDADES**



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES

Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Presentación

Desde sus orígenes, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano ha estado inspirada en la promoción y defensa de los Derechos Humanos y de la democracia. Conforme se expresa en nuestro modelo educativo, nuestra Casa de Estudios tiene un especial énfasis en la equidad y la eliminación de todo tipo de discriminación para la construcción de un espacio educativo con una mirada abierta y pluralista, que hace del pensamiento crítico un sello formativo de su docencia y la participación como un valor central de la gestión académica e institucional. El acoso sexual, la violencia de género y la discriminación hacia las diversidades de sexo y género no es ni un fenómeno nuevo ni una realidad que tienda a disminuir, sus distintas expresiones penetran todos los espacios relacionales y sociales, donde las universidades no están exentas de su impacto en la convivencia. Indiscutiblemente, la preocupación sobre la violencia y discriminación por razón de sexo y género constituye una inquietud latente para nuestra universidad, ya que ambas conductas representan un grave problema de derechos humanos, dada la opresión y condiciones disímiles jerárquicas entre hombres y mujeres, lo que recae igualmente en las diversidades sexo genéricas. En este contexto, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano reconoce y promueve la igualdad, el respeto a la diversidad y el derecho de la vida libre de violencia y discriminación, en línea con los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Chile.

La Universidad se declara como un espacio libre de discriminación y violencias, por lo que se compromete a promover una cultura de respeto, igualdad y diversidad que inspire a sus integrantes a contribuir a una sociedad más justa, inclusiva y democrática.

La elaboración de esta Política Integral se enmarca en un proceso histórico de transformación institucional impulsado por el feminismo y las disidencias sexuales en la UAHC, con un hito anticipado en 2017. Las movilizaciones del llamado "mayo feminista" de 2018 profundizaron estas demandas, impulsando la creación de políticas activas para una vida universitaria libre de violencias, basada en la igualdad y equidad de género.

Propósito

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano declara su compromiso con la promoción de un entorno libre de violencias y discriminación, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. La Universidad asume la equidad de género como un principio orientador transversal.

Se compromete a impulsar los cambios culturales, normativos, institucionales y pedagógicos necesarios para garantizar condiciones de justicia y dignidad para todas las personas, combatiendo las distinciones de sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual. Este compromiso se expresa en la consolidación de una institucionalidad activa en la prevención, sanción y reparación de las violencias, así como en la promoción de una vida universitaria libre de desigualdades. Esta Política forma parte del mandato institucional de educar en igualdad, con pleno respeto por la diversidad y promoción de comunidades libres de violencia y discriminación.

Principios

Los principios que sustentan esta Política orientan su aplicación en todas las dimensiones de la vida universitaria y se encuentran en coherencia con el proyecto institucional de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, los derechos humanos y los estándares internacionales en materia de igualdad de género:

1. **Enfoque de derechos humanos:** reconocimiento de la dignidad humana como fundamento del quehacer universitario, así como el compromiso con la protección y promoción de los derechos de todas las personas, sin discriminación alguna.
2. **No discriminación y enfoque inclusivo:** compromiso con la promoción activa de la inclusión y el respeto por la diversidad en todas sus formas, garantizando que ninguna persona sea excluida o marginada por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, origen nacional, discapacidad, situación socioeconómica, entre otras. Este principio orienta la revisión crítica de prácticas, discursos y estructuras que perpetúan exclusiones o desigualdades.
3. **Igualdad y equidad de sexo-género:** compromiso con la eliminación de todas las formas de desigualdad, discriminación y violencias de sexo-género, así como la promoción de condiciones de equidad sustantiva en el acceso.
4. **Interseccionalidad:** reconocimiento de que las violencias y desigualdades se experimentan de forma entrelazada con otras condiciones estructurales como clase, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad u orientación sexual, entre otras.
5. **Autonomía y consentimiento:** respeto a la libertad sexual y corporal de las personas, resguardando su derecho a decidir sobre su cuerpo, vínculos y experiencias sin presión, coerción ni amenazas.

6. **Perspectiva educativa, transformadora y educación no sexista:** promoción de una educación libre de estereotipos de sexo y género, crítica y reflexiva, que contribuya a transformar los patrones culturales que sostienen la violencia y la desigualdad de género.
7. **Justicia universitaria y horizontes de justicia restaurativa o transformativa:** reconocimiento de la necesidad de avanzar hacia una comprensión de la justicia institucional que, sin desconocer los marcos disciplinarios vigentes, promueva enfoques orientados a la reparación del daño, la no repetición y el cuidado integral de las personas afectadas. Se aspira a transitar progresivamente hacia modelos restaurativos, reparatorios o transformativos, que impulsen una respuesta ética y formativa frente a las violencias, incorporando el diálogo, la escucha activa, la corresponsabilidad y la transformación de las condiciones que las permiten.
8. **Confidencialidad y no revictimización:** compromiso con la protección de la intimidad y bienestar de las personas denunciantes, resguardando su derecho a un proceso digno, sin exposiciones innecesarias ni tratos revictimizantes.
9. **Ética del cuidado:** compromiso con una cultura institucional que promueva el acompañamiento, la responsabilidad afectiva y la atención a las necesidades de las personas, especialmente frente a situaciones de vulnerabilidad o violencia. La ética del cuidado reconoce la dimensión relacional de la vida universitaria y orienta las acciones institucionales hacia el respeto, la contención, el bienestar y la construcción de vínculos no violentos en toda la comunidad.
10. **Participación y corresponsabilidad institucional:** principio que reconoce que la promoción de la igualdad de género y la erradicación de las violencias no corresponde sólo a unidades especializadas, sino que es un **deber colectivo** de todas las estructuras y personas que conforman la comunidad universitaria. Implica **compromisos diferenciados según rol o función**, articulados en un esfuerzo común por transformar la cultura institucional.
11. **Progresividad institucional:** reconocimiento de que la transformación hacia una cultura libre de violencias y desigualdades requiere procesos graduales, sostenidos y evaluables, con metas claras, recursos asignados y voluntad política. La política se entiende como una herramienta viva sujeta a revisión y fortalecimiento continuo en diálogo con la comunidad.

12. **Sustentabilidad institucional:** compromiso con el desarrollo de políticas, prácticas y transformaciones que aseguren su continuidad en el tiempo, con recursos adecuados, voluntad política y estructuras que permitan sostener los avances en equidad de género. La sustentabilidad implica que la transversalización del género sea un eje estable, permanente y evaluable del quehacer universitario.

El cumplimiento de estos principios deberá ser promovido por las autoridades y equipos responsables e inspirará la actuación del cuerpo académico, cuerpo funcionario, estudiantes, personas que prestan servicios y colaboran de forma externa en el tratamiento de las temáticas sexo-genéricas.

Objetivos

En función de los principios, la Política tiene por objetivo general el de *orientar el diseño de estrategias para contribuir al alcance de la igualdad y equidad de género y, con ello, transversalizar el enfoque de género y diversidades en docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión*. Los objetivos específicos son:

1. Garantizar entornos libres de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
2. Promover acciones tendientes a la transversalización de la perspectiva de género en los distintos estamentos de la institución.
3. Fortalecer la participación activa y corresponsable de todos los estamentos en el diseño de estrategias para alcanzar la igualdad y equidad de género.
4. Diseñar e implementar indicadores de seguimiento, evaluación y mejora continua para garantizar avances en materia de igualdad de género.

Para el despliegue de los objetivos a continuación se presentan seis ejes compuestos por acciones basales:

1. Universidad libre de discriminación y violencia de género. Eje basado en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior y la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual o *Ley Karín*. Las acciones basales aquí propuestas se estructuran a través de cinco lineamientos:

- *Línea de promoción:* generar instancias de sensibilización, reflexión y formación en temáticas y problemáticas relacionadas con: la prevención de las violencias, el consentimiento y los vínculos, la corresponsabilidad, el cuidado y autocuidado, las masculinidades, entre otras temáticas emergentes.

- *Línea de prevención:* generar instancias de sensibilización, reflexión y formación orientadas a la identificación de comportamientos discriminatorios y violentos, comprensión de las condiciones que posibilitan la discriminación y la violencia, y difusión de los protocolos, normativas y procedimientos para efectuar eventuales denuncias, así como otras medidas de trabajo no punitivas.
 - *Línea de recepción y acompañamiento:* generar instancias que garanticen el debido proceso psico-jurídico ante una eventual denuncia, y para ello se requiere.
 - Orientar a los núcleos académicos y cuerpo funcionario que atienda a personas sobre la implementación, reguardo y seguimiento de las medidas de protección.
 - Ofrecer apoyo psicológico tanto para denunciantes como para denunciados/as/es e involucrados/as/es en el proceso (con las consideraciones éticas que esto implica).
 - *Línea de investigación y sanción:* Habilitar procesos para una acogida y toma de testimonio especializada que se encargará de enviar las denuncias a los organismos disciplinarios correspondientes para su investigación y sancionar conforme al debido proceso.
 - *Línea de reparación y reincorporación:* generar instancias mediadas para acordar acciones, individuales y/o colectivas, para la restauración, en el contexto universitario, de la dignidad de los/as/es afectados/as/es por una situación de violencia, además de instancias de apoyo transversal, tras las resoluciones jurídicas, tendientes a la aplicación de medidas de protección, por un lado, y la aplicación de medidas socioeducativas, por otro, en el contexto universitario.
2. Comunicación y difusión inclusiva de información para la igualdad y equidad de género
- Promover la representatividad de la diversidad que caracteriza a la comunidad universitaria en todas las formas de comunicación, a saber: oral, escrita y visual y en todos los canales de difusión.
3. Condiciones laborales mínimas para la igualdad y equidad de género
- Definir cuantitativamente la noción de "paridad de género" sobre la base de la caracterización de la institución. Promover y, eventualmente, mantener la paridad de género entre los/as/es trabajadores de la institución.

- Amparar el cumplimiento de la Ley N°21.645 de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y de la Ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.
- Trabajar activamente para la detección y erradicación de las brechas de género identificadas en el ámbito del trabajo y el desarrollo de la vida laboral y académica.

4. Condiciones estudiantiles mínimas para la igualdad de género

- Promover y potenciar el ingreso equilibrado entre los géneros, a las diversas carreras que imparte la Universidad, con especial énfasis en aquellas que estereotipadamente aún se consideran “femeninas” y “masculinas”. Trabajar activamente para la detección y erradicación de esta y otras brechas.
- Revisar los modelos y/o lineamientos en los que se basan los servicios de apoyo estudiantil para evaluar la pertinencia de la incorporación de la perspectiva de género en los mismos.
- Garantizar el acceso y uso efectivo de los servicios al estudiantado que lo requiera.
- Difundir y resguardar la aplicación del “Protocolo de ajustes metodológicos para estudiantes que acrediten ser madre, padre, tutor/a/e, cuidador/a/e o curador/a/e legal”.

5. Formación para la igualdad y equidad de género

- Revisar y evaluar la pertinencia de la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio que constituyen las carreras impartidas por la universidad.
- Generar instancias de formación en perspectiva de género, para docentes y ayudantes de pregrado y postgrado, y para investigadores y colaboradores que formen parte de la Universidad.

6. Vinculación con el medio e internacionalización para la igualdad y equidad de género

- Potenciar y difundir las estrategias que la universidad diseña e implementa para contribuir a la transformación social en materia de derechos humanos, justicia y democracia con perspectiva de género.
- Establecer nexos de internacionalización con organizaciones y/o instituciones que cuenten con políticas de igualdad de género para el resguardo de los derechos de los/as/es beneficiarios/as/es de convenios de intercambio.

Definiciones fundamentales

Las siguientes definiciones están en concordancia con los estándares internacionales de derechos humanos, los marcos conceptuales del feminismo interseccional y los principios rectores de la Ley N°21.369. Estas definiciones orientan el sentido de esta Política, permitiendo un marco común de comprensión para su aplicación:

1. **Género:** construcción sociocultural que organiza las relaciones entre los sexos e impone roles, normas, estereotipos y jerarquías sobre las personas en función de su sexo asignado al nacer. Implica relaciones de poder históricas que producen desigualdades estructurales.
2. **Géneros (en plural):** uso que reconoce la existencia de múltiples formas de experimentar, expresar y vivir la identidad y el rol de género, más allá de la lógica binaria tradicional hombre/mujer. El concepto en plural visibiliza que el género no es una categoría fija ni única, sino un campo dinámico de construcciones sociales e históricas, atravesadas por relaciones de poder, corporalidades diversas, contextos culturales y posicionamientos políticos. Hablar de *géneros* permite incluir identidades no binarias, trans, *queer* o *cuir* y otras experiencias disidentes, cuestionando las normas impuestas sobre lo que "debe ser" lo masculino o lo femenino, e impulsando una comprensión más inclusiva, compleja y situada del género como categoría crítica.
3. **Sistema sexo-género (o sistema sexo-genérico):** categoría crítica que designa el conjunto de normas, estructuras y relaciones sociales que asocian de manera obligatoria el sexo asignado al nacer con determinados roles, identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales. Este sistema produce y sostiene la dicotomía hombre/mujer y heterosexualidad como norma, subordinando todo lo que escapa a esa lógica. Su funcionamiento implica una naturalización de las jerarquías de género que legitima desigualdades estructurales y violencias hacia cuerpos e identidades no normativas. Nombrar el sistema sexo-genérico permite desenmascarar cómo lo biológico es utilizado como base para justificar el orden social, desafiando la idea de que el género deriva de forma "natural" del sexo y abriendo paso a formas más inclusivas, diversas y justas de entender las corporalidades, los vínculos y las subjetividades.
4. **Cisnormatividad o héterocisnormatividad:** supuesto cultural y social que considera como "natural", "normal" o esperable que la identidad de género de una persona coincida con el sexo asignado al nacer. Esta norma excluye y marginaliza a personas trans, *queer* o *cuir*, no binarias e intersexuales, produciendo violencias simbólicas, sociales e institucionales al invisibilizar otras experiencias de género.

5. Cultura institucional hegemónica y/o patriarcal: Conjunto de prácticas, discursos, normas y relaciones de poder naturalizadas que reproducen privilegios masculinos y jerarquías de género al interior de una institución. Se manifiesta en desigualdades en la toma de decisiones, la distribución de recursos, los contenidos curriculares, las dinámicas laborales y las formas cotidianas de trato, entre otros aspectos desde lo estructural o lo cotidiano.
6. Diversidad sexual y de género(s): término que alude al amplio espectro de identidades, expresiones de género(s) y orientaciones sexuales, valorando la pluralidad de formas en que las personas viven y expresan su sexualidad y género. Incluye identidades lesbianas, gays, bisexuales, trans, no binaries, *queer* o *cuir*, intersexuales, entre otras.
7. Disidencias sexuales y/o de género: término político y relacional que nombra a quienes cuestionan, resisten o transgreden las normas hegemónicas sobre sexualidad y género impuestas por el sistema. Incluye no sólo identidades y cuerpos que escapan a lo binario o heterosexual, sino también prácticas, discursos y formas de existencia que han sido históricamente marginalizadas, patologizadas o violentadas por no ajustarse a lo socialmente normado. Hablar de disidencias es reconocer no sólo la diferencia, sino también la crítica activa y colectiva frente a los regímenes de normalización del deseo, el cuerpo, la identidad y el género, abriendo espacio para subjetividades *queer* o *cuir*, trans, no binaries, intersexuales, y otras formas de vida no ajustadas a la norma.
8. Identidad de género: vivencia interna y profunda que cada persona tiene sobre sí misma en relación con su género, la cual puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. La identidad de género es autodefinida y legítima en sí misma, y puede expresarse en términos como mujer, hombre, no binarie, trans, entre otras.
9. Expresión de género: forma en que una persona manifiesta externamente su identidad de género a través de su apariencia, comportamiento, vestimenta, lenguaje corporal, voz u otras formas de presentación. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales asociadas al sexo asignado o a las categorías tradicionales de género.
10. Orientación sexual: atracción afectiva, erótica y/o sexual que una persona siente hacia otras, ya sea del mismo género, de otro o de múltiples géneros. Las orientaciones sexuales incluyen, entre otras, la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad y pansexualidad. La orientación sexual no está determinada por la identidad o expresión de género.

11. Características sexuales: Rasgos biológicos de una persona relacionados con el sexo, incluyendo genitales, cromosomas, gónadas, niveles hormonales y otros aspectos anatómicos o fisiológicos. Las características sexuales pueden variar significativamente entre las personas, y su diversidad incluye también a las personas intersexuales.
12. Autoidentificación: reconocimiento y validación del derecho de cada persona a definir su identidad de género y orientación sexual según su vivencia subjetiva, sin que esta deba ser acreditada por medios médicos, legales ni administrativos. Es un principio rector en derechos humanos que sostiene la legitimidad de todas las identidades como válidas en sí mismas y exige a las instituciones respetarlas y garantizarlas en su quehacer.
13. Igualdad de género: condición en la que todas las personas, sin distinción de género, gozan de los mismos derechos, mismas responsabilidades y oportunidades en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. Supone el reconocimiento legal y formal de la igualdad entre los géneros, aunque por sí sola no garantiza que esta se traduzca en resultados efectivos en contextos estructuralmente desiguales.
14. Equidad de género(s): principio que busca corregir las desigualdades históricas y estructurales producidas por el sistema sexo-género, asegurando condiciones de igualdad sustantiva en el acceso, participación, reconocimiento y distribución del poder y los recursos entre todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, género o sexualidad. La equidad reconoce que no basta con la igualdad formal para lograr justicia social.
15. Transversalización de género: Proceso sistemático de orden político, técnico y cultural que implica incorporar la perspectiva de género en todas las áreas, niveles y funciones de la vida institucional: gestión, docencia, investigación, convivencia, normativas y cultura organizacional. Supone revisar críticamente las prácticas existentes, identificar brechas y desigualdades, modificar normativas, y reorganizar recursos con la finalidad de transformarlas, para asegurar que la equidad de género no sea un tema aislado, sino parte integral del quehacer universitario.

Mecanismos de acción

Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención tiene como propósito promover progresivamente una cultura institucional libre de violencias de género, basada en la educación no sexista y el respeto por la diversidad sexo-genérica, y se compone de los siguientes ejes interrelacionados:

1. Diagnóstico institucional: a través del Diagnóstico se promoverá el levantamiento periódico de información sobre percepciones, experiencias y manifestaciones de violencia o discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de metodologías participativas y respetuosas. A inicios de 2023 se realizó un diagnóstico breve inicial que identificó algunas de las ausencias en cuanto a procesos institucionales que pudieran incrementar el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la universidad. Este diagnóstico inicial da paso a las acciones planteadas en una planificación institucional, plan de trabajo a dos y cuatro años y orienta esta política. Cada dos años, en el marco del proceso de monitoreo, se levantará un nuevo diagnóstico que de luz a nuevos focos de tensión y permita orientar nuevas acciones para enfrentarlos.
2. Sensibilización y comunicación: se impulsarán campañas y estrategias comunicacionales que contribuyan a desnaturalizar las violencias de género y a promover relaciones respetuosas, inclusivas y libres de estereotipos, con enfoque interseccional.
3. Formación y capacitación: se diseñarán e implementarán progresivamente acciones de formación en género, derechos humanos, diversidades y prevención de violencias para los distintos estamentos de la comunidad.
4. Incorporación curricular, académica y en la investigación: Se fomentará la incorporación gradual de enfoques de género y derechos humanos en los planes de estudio, metodologías docentes y líneas de investigación, conforme a las capacidades y procesos propios de cada Unidad académica.
5. Protocolos de inducción: se buscará incluir, en los procesos de ingreso y bienvenida a la Universidad, información clara sobre esta Política, los canales institucionales de apoyo, denuncia y el compromiso de la institución con la equidad de género.
6. Articulación con otras unidades y estamentos: se favorecerá la coordinación y trabajo conjunto con Direcciones, Facultades, Escuelas, Sindicatos, Organizaciones estudiantiles y otras instancias, para impulsar acciones de prevención desde una perspectiva participativa y situada.

7. Estrategia comunicacional institucional: se desarrollará, de forma escalonada, una Estrategia Comunicacional de mediano y largo plazo que permita visibilizar los principios, enfoques y contenidos de esta Política en los distintos canales de la Universidad.

Modelo de investigación y sanción

La presente Política se articula con el *Protocolo de Actuación ante Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género*, el cual establece de manera detallada los procedimientos, garantías, principios y responsabilidades institucionales para la recepción, investigación y sanción de denuncias en conformidad con la Ley N°21.369. Ambos instrumentos conforman de forma complementaria el marco normativo de la Universidad para la erradicación de las violencias de género. Mientras la presente Política entrega los principios y lineamientos estructurales para la prevención, formación y reparación, el Protocolo regula el curso de acción ante hechos constitutivos de violencia o discriminación, garantizando el debido proceso de investigación, la protección de las personas involucradas y la aplicación de medidas disciplinarias y de sanción.

Asimismo, la Dirección de Géneros y Diversidades (DGD) se constituye como el espacio encargado de velar por el proceso de transversalización de género en la Universidad. Esta podrá, cuando las condiciones lo permitan y con el consentimiento informado de las personas involucradas, implementar acciones complementarias orientadas al acompañamiento, la intermediación con Unidades académicas y de gestión como la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) u otras formas de abordaje situadas, incluyendo mecanismos de justicia restaurativa. Estas acciones no sustituyen los procedimientos formales de denuncia y justicia universitaria establecidos en el Protocolo, pero buscan fortalecer una respuesta institucional más integral, ética y situada frente a las violencias de género, contribuyendo a la reparación del daño, la prevención de nuevas vulneraciones y la transformación de las condiciones que las posibilitan.

En cuanto a la reparación de personas que hayan sido víctimas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, este modelo contempla la implementación de medidas orientadas a reconocer el daño causado y contribuir a la restitución de derechos y al bienestar integral de las personas afectadas. Estas acciones deben ser individualizadas, confidenciales, voluntarias y pertinentes al contexto específico de cada situación, respetando siempre la voluntad de quien ha vivido la violencia. Entre las medidas de rehabilitación consideradas, se incluyen:

1. Apoyo y acompañamiento psicológico: atención brindada por profesionales capacitados/as/es en enfoque de género, trauma y acompañamiento en situaciones de violencia.
2. Acompañamiento académico y posibles derivaciones a unidades especializadas: acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la persona afectada, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original. Las derivaciones pueden incluir a profesionales de la psicopedagogía, del Centro de Aprendizajes u otras unidades pertinentes internas o externas a la Universidad.
3. Derivación externa en salud mental, otras áreas y procesos de seguimiento: articulación con instituciones externas especializadas cuando así lo solicite la persona afectada, para ampliar las redes de apoyo disponibles.
4. Asesoría jurídica: orientación y acompañamiento durante los procesos disciplinarios o judiciales externos a la universidad, según las necesidades de la persona afectada.
5. Iniciativas tendientes para evitar que se repitan nuevas situaciones; ya sea respecto de la persona agresora en particular o de modo preventivo general en la casa de estudios.

Marco Normativo y Referencias

La presente Política se sustenta en las convenciones internacionales y el marco legislativo nacional que orienta el quehacer universitario en materia de igualdad y equidad de género, respeto a las diversidades y los derechos humanos:

1. Convenciones internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW
- Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará
- Principios de Yogyakarta
- Principios de Yogyakarta +10 (2017).

2. Marco legislativo nacional

- Ley General de Educación N°20.370 que establece el derecho a una educación inclusiva, sin discriminación y en entornos respetuosos, integrando diversidad en todos los niveles educativos.

- Ley Antidiscriminación N°20.609 que crea un mecanismo judicial para restablecer el derecho frente a actos de discriminación arbitraria por género, orientación sexual, identidad de género, entre otros.
- Ley de Identidad de Género N°21.120 que reconoce y protege el derecho a la identidad de género, incluyendo el uso del nombre social.
- Ley sobre Derechos de la Niñez N°21.430, la que garantiza derechos integrales a niñas, niños y adolescentes, incluyendo una educación respetuosa y sin discriminación.
- Ley N°21.369 - Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Educación Superior, que obliga a las Instituciones de Educación Superior a implementar políticas y protocolos contra acoso, violencia y discriminación de género.
- Ley N°21.675 Violencia contra las Mujeres que establece medidas específicas de prevención y sanción en diversos ámbitos, incluyendo el educativo.
- Decreto N°12 (Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación) que busca fomentar la paridad y remover barreras para la participación de mujeres.
- Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ley N°20.820, que instala un organismo estatal encargado de las políticas públicas de equidad de género en todos los ámbitos del Estado.

Evaluación y seguimiento

La implementación de esta Política será monitoreada y evaluada de forma continua por la Dirección de Géneros y Diversidades, encargada de coordinar su seguimiento e impulsar mejoras. El proceso se basará en el enfoque de derechos, la transparencia y la participación triestamental. Esta Política expresa el compromiso institucional con la equidad de género, el respeto a la diversidad y la erradicación de las violencias, orientando el quehacer universitario hacia un horizonte común de justicia, cuidado y transformación cultural.



Paulina Miranda Santana, Secretaria General y ministra de fe de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, certifica que la presente Política ha sido aprobada por el Consejo Superior Universitario, con fecha 08 de septiembre de 2025 y mediante Decreto de Rectoría N°250, de fecha 23 de septiembre de 2025.

