

**POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDADES
SEXOGENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

I. Contexto institucional

La Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación es una institución pública, estatal y autónoma, cuya misión es *“cultivar, generar, integrar, desarrollar, interactuar, y transmitir el saber superior en las áreas del conocimiento y dominios de la cultura que la Universidad cultive, por medio de la formación, investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones propias. Estas áreas se entenderán como esenciales e inherentes en la complejidad de su quehacer y orientarán todos los actos académicos que para dicho efecto se ejecuten”*¹.

Los principios que guían esta misión, inspiran el quehacer institucional y tienen relación directa con este documento son: *la igualdad, la no discriminación arbitraria, la igualdad de género, justicia social, respeto y tolerancia, inclusión, equidad y solidaridad*².

El año 2018 en el contexto del *Mayo Feminista*, las movilizaciones estudiantiles secundarias y universitarias, aperturaron un diálogo crítico que visibilizó la impunidad con la que se reproducía la violencia de género, el acoso sexual y el sexismo en las aulas educativas, propiciando en la Universidad de Playa Ancha el inicio del abordaje institucional de las desigualdades de género y discriminación estructural que afectaba a las mujeres y diversidades sexo genéricas de esta comunidad educacional.

Una de las primeras medidas adoptadas por la universidad el año 2019, para responder a estos desafíos, fue la creación de la *Dirección de Equidad e Igualdad de Género (DEIG)*³, cuya misión es: *“Transversalizar la perspectiva de género en la comunidad universitaria, abriendo caminos que permitan cerrar las brechas de desigualdad de género mediante la definición de políticas, planes y acciones que fomenten el conocimiento e investigación pertinente en estas materias y prevengan conductas atentatorias a la equidad de género”*. Este proceso implicó desplegar una segunda medida, que fue la elaboración del primer *Protocolo contra la violencia y discriminación de género y diversidades sexo genéricas*⁴ el mismo año, que fue actualizado el 2022 según lo establecido en Decreto Exento 924/2022⁵.

Como tercera medida, se estableció la actualización de la normativa que *“Reconoce y protege el ejercicio del derecho humano a la identidad de género. Autoriza la utilización del nombre social al interior de la universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación y*

¹ DFL 14/2024, “Aprueba estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, adecuado al Título II de la Ley n° 21.094, sobre Universidades Estatales”, párrafo 2, artículo 4. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204659>

² *Ibíd.*, artículo 5.

³ UPLA, “Crea la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, su Comisión Técnica y Consejo Asesor”. Decreto Exento N°0550/2019. Disponible en: https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2020/03/2019_0709_equidadeigualdaddegenero_dto_exto_0550-2019.pdf

⁴ UPLA, “Protocolo para prevenir, corregir y sancionar el acoso, hostigamiento, discriminación y violencia de género” Decreto Exento N° 088/2019. Disponible en: https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2020/03/20200313_equidadeigualdaddegenero_protocolo_full.pdf

⁵ UPLA, “Protocolo para prevenir, investigar, sancionar y reparar el acoso, discriminación, hostigamiento, violencia de género y contra diversidades sexo genéricas” Decreto Exento N° 924/2022.

Disponible en: https://www.upla.cl/noticias/wp-content/uploads/2023/03/protocolo-genero_upla.pdf

prohíbe tratos discriminatorios”⁶. Esto ha permitido que las personas trans y no binarias, ejerzan su derecho a la educación con pleno respeto de su identidad de género. En complemento, se suman a estas medidas, la creación del Modelo de Prevención y el Modelo de Reparación⁷, la creación de la Fiscalía Especializada en Derechos humanos y Perspectiva de Género⁸ y la creación de la Unidad de Género de la Dirección General de Investigación⁹.

Los compromisos y el trabajo institucional han permitido avanzar en la implementación de los acuerdos y normativas indicadas. Los instrumentos de gestión cumplen un rol central en ello, destacando el Plan Estratégico Institucional (PEI) que integra la transversalización de la perspectiva de género, incorporando como principios la equidad y la no discriminación. Este enfoque permea las funciones y procesos institucionales, promoviendo valores como la igualdad de género y la inclusión, orientando acciones claves para fortalecer la formación profesional, los procesos académicos y la vinculación con el medio, garantizando que todas las áreas operativas y académicas incorporen esta perspectiva en sus actividades.

A nivel regional y nacional, los indicadores de violencia contra las mujeres y las diversidades sexo genéricas, siguen siendo abrumadores: los femicidios, la violencia sexual, la feminización de la pobreza, la crisis de cuidado y de salud mental, así como la persistencia de la exclusión¹⁰. Como universidad pública, estatal y regional, nuestro deber ético es fortalecer medidas que a mediano y largo plazo aporten a la erradicación de estas problemáticas. Por ello, la actualización del Modelo Educativo de la Universidad incorpora en el proceso de formación con orientación a la calidad desde una *educación para la ciudadanía y los derechos humanos y para la equidad de género y no discriminación*¹¹.

⁶ UPLA, “Reconoce y protege el ejercicio del derecho humano a la identidad de género. Autoriza la utilización del nombre social al interior de la universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación y prohíbe tratos discriminatorios”. Decreto Exento N° 478/2021. Disponible en: https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2023/03/20230331_cuadernillo-decreto-0478_2_021.pdf

⁷ Política integral para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia de género y contra diversidades sexo genéricas, Decreto Exento 923/2022. Disponible en: https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2023/03/20230331_politica.pdf

⁸ Crea la Fiscalía Especializada, Decreto Exento 925/2022. Disponible en: https://www.upla.cl/transparencia/wp-content/uploads/2022/11/20221108_estructuraorganica_oct-2022_dto_exto_0925-2022.pdf

⁹ Crea la Unidad de Género DGI, Decreto Exento 1184/2024 Disponible en: https://www.upla.cl/transparencia/wp-content/uploads/2024/11/20241114_transparencia_normas-organicasoct24_dex-1184-2024.pdf

¹⁰ INDH, Informe Anual 2023 - Situación de los Derechos Humanos en Chile, Capítulo III, p.160 a 233. Disponible en: <https://bibliotecadigital.indh.cl/items/4f69f396-6914-48b7-8e15-b9702fde6d13>

¹¹ Decreto Exento 1652/2024, Actualización Modelo Educativo Universidad de Playa Ancha de Ciencia de la Educación, a partir del año académico 2024. Párrafos 2.5.5. y 2.5.6, p. 23 y 24. <https://www.upla.cl/noticias/wp-content/uploads/2024/11/Decreto-Exento-1652-2024-Apruba-Modelo-Educativo-a-partir-2024-actualizado-3.pdf>

En este contexto, la primera política de igualdad de género de la UPLA surge como una necesidad para definir triestamentalmente estrategias y líneas de acción que permitan complementar los acuerdos y avances señalados, ampliando nuestros horizontes de trabajo y generando una brújula que oriente nuestro andar.

II. Antecedentes

Para la elaboración de la política de igualdad de la Universidad de Playa Ancha (UPLA) se consideró en primera instancia, una revisión de bibliografía. En segunda instancia, una revisión de antecedentes diagnósticos generados en los últimos años por la misma universidad y en tercera instancia, un proceso participativo triestamental de levantamiento de información, a través de diversas metodologías de investigación cuantitativa y cualitativa.

Revisión de antecedentes diagnósticos¹²

- Los resultados del Diagnóstico Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, dimensión cuantitativa realizada por la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, en el año 2021.
- El Informe de Resultados de la Primera Encuesta Triestamental sobre Desigualdades de Género en la Universidad de Playa Ancha, también realizado por la DEIG en el año 2022.
- Los Informes de resultados del proyecto InES Género, en el marco de la Promoción y Fortalecimiento Institucional de la Equidad de Género en Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento de la UPLA: Informe de Caracterización de la Brecha de Género en la Universidad de Playa Ancha 2024, y el Informe Final “Análisis cualitativo de Entrevistas del Proyecto InES Género 2024”.
- El Informe de Resultados de la Encuesta Triestamental sobre Responsabilidad Social del Cuidado realizado por la DEIG 2024.

Construcción de la Política

Teniendo a la base estos documentos diagnósticos, la conformación de la política de igualdad de género y diversidades sexo genéricas la institución se generó a partir de un proceso participativo. Para ello, se estableció una metodología, cuyo objetivo principal fue recoger la visión de los tres estamentos universitarios acerca de cómo transversalizar el enfoque de género, conocer los ámbitos que apremian, junto con las acciones necesarias para propiciar la igualdad.

Desde esta perspectiva, se aplicaron encuestas a nivel triestamental, sobre responsabilidad social del cuidado; entrevistas semiestructuradas a actores/actrices clave como lo son las Vicerrectorías de la universidad y, por último, grupo focal con el equipo jurídico de la universidad. Luego de este proceso de consulta, se sistematizó el documento y este fue enviado para sus retroalimentaciones a direcciones, vicerrectorías, rectoría de la universidad. Previo a su envío para deliberación en el Senado Universitario, el borrador final fue revisado en dos sesiones del Comité de Aseguramiento y Gestión de la Calidad y por la Dirección Jurídica.

Los antecedentes diagnósticos y el proceso participativo desarrollado fundamentan la necesidad de contar con una política institucional de carácter transversal, que permita orientar, articular y dar coherencia a los distintos instrumentos de gestión en materia de igualdad de

¹² https://drive.google.com/drive/folders/1WYLLje7rj4WcN74gBa6u-2BiTKiV-JrE?usp=drive_link

género y diversidades sexo-genéricas, sin reemplazar las atribuciones propias de las políticas y normativas institucionales.

III. Objetivos

Objetivo general: Promover la igualdad sustantiva en todos los ámbitos del quehacer universitario, con el fin de superar las brechas de género, mediante acciones que aseguren condiciones equitativas y el pleno ejercicio de derechos de quienes integran la comunidad universitaria.

Objetivos específicos:

- Fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género, con enfoque de derechos humanos e interseccional, en las diversas áreas del quehacer institucional.
- Fortalecer la transversalización de la perspectiva de género, con enfoque de derechos humanos e interseccional, en las diversas áreas del quehacer institucional.

IV. Principios de la Política

Igualdad de género y no discriminación:

La Universidad de Playa Ancha reconoce la igualdad sustantiva de género como uno de sus principios fundamentales. En este marco, se compromete a promover una cultura orientada a la superación de las brechas de género que afectan a mujeres y diversidades sexo-genéricas, propiciando la participación, libre de discriminación, en la comunidad universitaria.

Interdependencia:

La Universidad de Playa Ancha reconoce que todas las personas forman parte de diversos círculos de cuidado que posibilitan su subsistencia y la de quienes conviven con ellas. En este sentido, cuidar, ser cuidado/a y el autocuidado se reconocen como un derecho que debe ser considerado para orientar los distintos ciclos de esta política.

Interseccionalidad:

La Universidad de Playa Ancha reconoce y asume el desafío de implementar esta política desde una perspectiva interseccional, dado que las desigualdades se experimentan y se sitúan en matrices de opresión complejas que articulan diferentes factores, tales como: la diversidad de géneros, las sexualidades, las discapacidades, la etnia, la situación socioeconómica, la condición migratoria, la ruralidad, entre otros. Las relaciones de poder que les subyacen se entrecruzan, haciendo presente las opresiones en las experiencias concretas y situadas de las personas que integran la comunidad universitaria.

V. Ejes estratégicos:

1. PARTICIPACIÓN, PERMANENCIA Y DESARROLLO CON IGUALDAD

Fomenta la participación equitativa de mujeres y diversidades sexo-genéricas en todos los espacios de representación y toma de decisiones, asegurando condiciones de permanencia, desarrollo profesional y jerarquización libres de discriminación y sesgos de género.

Líneas de Acción:

- a) La Universidad de Playa Ancha promueve criterios de paridad en la selección de los cargos de representación del gobierno universitario.
- b) La Universidad de Playa Ancha considera criterios de equidad de género en los procesos de selección del estamento académico y de administración, orientados a avanzar progresivamente hacia una mayor equidad de género y de diversidades sexo-genéricas.
- c) La Universidad de Playa Ancha implementa criterios con perspectiva de género para los procesos de jerarquización académica y calificación funcionaria.
- d) La Universidad de Playa Ancha establece acciones de prevención tales como capacitaciones, talleres, seminarios, jornadas, entre otros, respecto de los riesgos laborales considerando la diversidad de la comunidad universitaria.

2. CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADO COMO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Reconoce las labores de cuidado como una responsabilidad social compartida e impulsa acciones que permitan su redistribución equitativa. Fortalece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, integrando este enfoque en las normativas, espacios físicos y cultura organizacional.

Líneas de Acción:

- a) La Universidad de Playa Ancha fortalece espacios y servicios para el cuidado, tales como espacios de lactancia, entre otros.
- b) La Universidad de Playa Ancha revisa y actualiza constantemente la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para trabajadoras/es de la UPLA.
- c) La Universidad de Playa Ancha incorpora progresivamente el respeto al derecho humanos al cuidado.
- d) La Universidad de Playa Ancha facilita la conciliación familiar, promoviendo el derecho a la desconexión y el descanso.

3. FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Integra la perspectiva de género, los derechos humanos y la interseccionalidad en los procesos de formación inicial y continua. Incorpora estos principios en los programas académicos, las prácticas pedagógicas y las acciones formativas dirigidas a todos los estamentos de la comunidad universitaria.

Líneas de Acción:
a) La Universidad de Playa Ancha genera una oferta permanente de capacitación triestamental en género, diversidades sexo genéricas y derechos humanos.
b) La Universidad de Playa Ancha complementa la normativa vigente con instructivos, manuales y/o guías orientadoras sobre sexismo y no discriminación en el aula..
c) La Universidad de Playa Ancha actualiza los programas formativos de pregrado y postgrado incluyendo los principios de este lineamiento conforme el Modelo Educativo.
d) La Universidad de Playa Ancha incluye en el acompañamiento académico, psicosocial y psicoeducativo del estudiantado de la UPLA, la perspectiva de género y diversidades sexo genéricas.
e) La Universidad de Playa Ancha implementa medidas para la promoción de ingresos prioritarios por equidad de género en las carreras cuyas matrículas se encuentran feminizadas o masculinizadas.

4. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN CON EQUIDAD

Promueve progresivamente condiciones equitativas en el acceso, liderazgo y desarrollo de la investigación, la innovación y la creación artística. Asimismo, fortalece el enfoque de género en los proyectos institucionales y fomenta la producción de conocimiento inclusivo, situado y transformador.

Líneas de Acción:
a) La Universidad de Playa Ancha promueve investigaciones que incluyan perspectiva de género, derechos humanos y enfoque interseccional.
b) La Universidad de Playa Ancha promueve la incorporación de la perspectiva de género en los concursos internos de investigación.
c) La Universidad de Playa Ancha fortalece la red de académicas en el ámbito de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

5. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Impulsa una comunicación interna y externa que refleje los principios de igualdad, diversidad y no discriminación. Utiliza lenguaje inclusivo, evita estereotipos de género y posiciona los derechos humanos como eje central de sus estrategias comunicacionales.

Líneas de Acción:

- a) La Universidad de Playa Ancha elabora manuales o guías orientadoras de comunicaciones que incorporen perspectiva de género, diversidades sexo genéricas y derechos humanos.
- b) La Universidad de Playa Ancha promueve un lenguaje no sexista en la comunicación y en todos los documentos de la universidad.
- c) La Universidad de Playa Ancha desarrolla campañas comunicacionales para difundir normativas y acciones institucionales relacionadas con género y diversidades sexo-genéricas.

6. VINCULACIÓN CON EL MEDIO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Fortalece relaciones bidireccionales, horizontales y sostenibles con el entorno, incorporando la perspectiva de género en programas, redes y proyectos territoriales. Contribuye a la formación de agentes sociales con enfoque en igualdad, diversidad y derechos humanos.

Líneas de acción:

- a) La Universidad de Playa Ancha fomenta la participación en redes de trabajo cuyos objetivos están relacionados con el desarrollo territorial, desde estos enfoques.
- b) La Universidad de Playa Ancha colabora en procesos de formación de agentes territoriales en temas de género, diversidades sexo genéricas y derechos humanos.
- c) La Universidad de Playa Ancha promueve la organización de seminarios y otros espacios de encuentro con el territorio, incorporando el enfoque de género.
- d) La Universidad de Playa Ancha promueve el desarrollo de programas de inserción laboral para la comunidad egresada, desde estos enfoques.

7. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Incorpora progresivamente la perspectiva de género como componente estructural de la gestión universitaria. Integra esta perspectiva en las normativas, políticas, procesos y sistemas de información, promoviendo la evaluación permanente y mejora continua.

Líneas de acción:
a) La Universidad de Playa Ancha incorpora perspectiva de género en su trabajo de datos.
b) La Universidad de Playa Ancha fortalece flujos de trabajo, metodologías y procesos de gestión que sostienen un trabajo interinstitucional coordinado, respetuoso y ajustado a la normativa vigente en torno a estas temáticas.
c) La Universidad de Playa Ancha fortalece la incorporación de perspectiva de género en todos los ámbitos de la gestión institucional.
d) La Universidad de Playa Ancha incorpora progresivamente la perspectiva de género en todas las normativas institucionales e instrumentos de gestión.
e) La Universidad de Playa Ancha fortalece la infraestructura, atendiendo a las necesidades de la diversidad de integrantes de la comunidad universitaria.

VI. Glosario

- **Género:** Da cuenta de las diferentes formas sociales, culturales e identitarias atribuidas /construidas en función de las diferencias biológicas. En los marcos sociales binarios y heteronormados, el género se vive/construye en relaciones sociales que tienden a reproducir desigualdades de poder interseccionales hacia las mujeres y diversidades sexuales y genéricas¹³.
- **Derechos Humanos:** Son pretensiones morales justificadas que se sustentan en la dignidad de las personas, sin importar su género, clase, raza, creencias y toda otra diferencia. Estos se encuentran establecidos en diversos instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos tales como tratados, declaraciones, observaciones, recomendaciones, opiniones consultivas y jurisprudencia, los que forman parte de la más alta jerarquía del ordenamiento jurídico nacional. También se encuentran en normas internas tales como la constitución, leyes, y diversas políticas públicas. Los derechos humanos son un límite al poder, su respeto dota de legitimidad a las decisiones de la autoridad y son condición de la democracia. Su contenido ha sido parte del marco normativo y conceptual de esta política y orientarán el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los diversos ajustes que se deberán de generar con ocasión de su aprobación¹⁴.
- **Sexismo:** conductas, comentarios, ejemplos, prácticas, que reproducen estereotipos de género, dando cuenta de subvaloraciones hacia las personas que se identifican con el género femenino y de todo aquello que en nuestra cultura, ha sido identificado desde el paradigma de lo femenino o la feminidad. El sexismo es una forma de discriminación basada en estereotipos y expectativas socioculturales sobre lo que debiese ser un hombre y una mujer, desde esta perspectiva, margina e imposibilita la existencia de otras identidades y coarta el pleno desarrollo de las personas, asignando roles sociales específicos y limitados al sexo de nacimiento¹⁵.
- **Educación no sexista** es una perspectiva educativa cuyo objetivo es erradicar los estereotipos y sesgos de género que ocurren a nivel de lo oculto, lo explícito y lo nulo en la educación y promover la igualdad y no discriminación de niñas y adolescencias ya sean mujeres, varones y/o diversidades sexo genéricas, en todos los ámbitos del sistema educativo. La premisa de una educación no sexista presupone que el sexismo en educación existe y se expresa tanto en el currículo como en las prácticas pedagógicas y las interacciones dentro y fuera del aula y que la escuela es uno de los principales socializadores de género en la cultura, lo que implica que también es responsable de la reproducción de la violencia y discriminación no solo de mujeres sino también de diversidades sexo genéricas¹⁶.

¹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2017). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, serie A No. 24. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo

¹⁴ Peces -Barba Martínez, Gregorio: Curso de derechos fundamentales: teoría general, Boletín Oficial del Estado, Madrid 1995.

¹⁵ VV.AA, Guía de educación antisexista, Santiago, 2022.

¹⁶ Nash, C.. (2018) Educación no Sexista y Disidencia. Una mirada desde los derechos humanos. Nomadías,

- **Cuidado:** son aquellas actividades constitutivas de la sociedad, que permiten el sostenimiento y reproducción de la vida, atraviesan el ciclo de vida de todas las personas y comprenden elementos materiales y emocionales. Considera el cuidado de otras personas, el autocuidado y los cuidados indirectos (actividades de gestión y tareas que son imprescindibles para proporcionar las condiciones previas para la prestación de cuidados). Los cuidados son esenciales para el desarrollo de las infancias o durante el curso de vida de las personas con discapacidad o con enfermedades, y resultan indispensables para las personas mayores¹⁷.
- **Diversidades y disidencias sexo genéricas:** refiere a personas que habitan la diversidad en términos de su orientación sexual; expresión de género; identidad de género y/o sexo. Es así como para reunir a las diversidades sexo genéricas se suele acuñar el acrónimo LGBT+ a partir de los años 90. Y más actualmente LGBTTTIQANB+. Las iniciales LGB y la inicial A refieren a lesbianas; gays, bisexuales y asexuales todo esto referido a orientaciones sexuales diversas. Las iniciales TTT y NB refieren a identidades de género diversas: personas transgénero, transexuales y travestis y No Binarias (esto es, personas que no se ajustan al binario femenino/masculino). En relación a diversidad en términos de la corporalidad o sexualidad biológica de una persona: la I refiere a personas intersexuales. La Q, refiere al concepto anglosajón “queer” o, en contexto de América Latina, el concepto “marica” que son acuñados originalmente desde una connotación discriminatoria y denostadora de las personas que habitan identidades, expresiones, y/u orientaciones sexuales que no se ajustan a la heteronorma, pero que luego, son reivindicadas por las personas pertenecientes a comunidades diversas y en un sentido político, disidentes y acuñadas por ellxs mismxs para auto identificarse¹⁸.
- **Androcentrismo:** visión universal dominante y objetiva del mundo que expresa el punto de vista masculino adulto, blanco, de clase alta y heterosexual como un punto de vista objetivo y universal¹⁹.
- **Responsabilidad social del cuidado:** refiere a la corresponsabilidad social o entre actores/instituciones y la corresponsabilidad de género. La primera nace del reconocimiento de los cuidados como derecho y función esencial para el desarrollo y bienestar de las sociedades, además, implica que las políticas y sistemas integrales de cuidados han de implementarse con base en la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas. Por otro lado, la corresponsabilidad de género alude a la necesidad de transformar la división sexual del trabajo, que históricamente ha asignado a las mujeres el rol principal de cuidadoras, generando desigualdades de uso del tiempo y de acceso a oportunidades con respecto a los hombres. Lo anterior, implica avanzar hacia un reparto equitativo y justo de la carga y la responsabilidad de

¹⁷ Pautassi, L., El derecho al cuidado. (2023). De la conquista a su ejercicio efectivo, Documento de Análisis Trabajo y Justicia Social, Fundación Friedrich Ebert, MéxicoO.

¹⁸ Principios de Yogyakarta. “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género”.

¹⁹ Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*

proveer cuidados, avanzando en una mayor participación de los hombres en actividades de cuidado no remunerado y remunerado. Dicha redistribución debiera darse incorporando a otros sujetos y actores no involucrados en el cuidado, tanto del ámbito público, como privado, es decir: el Estado, mercado, familias, comunidades²⁰.

- **Acciones afirmativas:** Las acciones afirmativas corresponden a todas aquellas medidas que tienden a alcanzar un mayor grado de igualdad social sustantiva entre sectores de la sociedad que arrastran históricamente un problema de discriminación o de desigualdad de oportunidades²¹.
- **Paridad:** distribución equilibrada del poder entre hombres y mujeres. La paridad no se reduce a la sola presencia de más mujeres, no es solo una cuestión cualitativa, sino se trata de un criterio de legitimación del poder representativo, que solo puede entenderse cumplido al elegir medios idóneos para garantizar materialmente una distribución equilibrada de las distintas dimensiones de ese poder, y, extensivamente, del poder social²².
- **Interseccionalidad:** concepto acuñado por Kimberly Crenshaw en 1989 para visibilizar la violencia hacia las mujeres de color en el ámbito legal, sin embargo, son los aportes de las mujeres y feministas de color quienes dan contenido a este concepto al hacer referencia a las opresiones múltiples que experimentan las mujeres, diversidades sexo genéricas y sujetos subalternizados. Estas reflexiones dan cuerpo al concepto de interseccionalidad que expresa el cruce de distintas opresiones, cómo raza, género, etnia, sexualidad, discapacidad, entre otras, en una misma persona, para así de esta manera explicar que ni las experiencias de las mujeres ni de las personas, son iguales, sino que se determinan por el cruce o la imbricación de distintas opresiones, produciendo distintas desigualdades en distintos niveles y contextos²³.

²⁰ Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024), "Informe de cuidados, observatorio social".

²¹ Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

²² Organización de las Naciones Unidas. (2011). Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2011.

²³ Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, Recomendación General N°28.

- **Brechas de Género:** Corresponde a la visibilización de la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres. Como el foco está puesto en las mujeres, el cálculo de la brecha debe dejar establecida cuánta es la diferencia de ellas en relación con los hombres.²⁴

²⁴ Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2015), Estadísticas de género. Introducción conceptual.

VII. Bibliografía

1. Bozal, A. G. (2016). *Techos universitarios de cristal blindado*. Investigaciones Feministas, 7(2), 25–40.
2. Burin, M. (2008). *Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización*. Anuario de Psicología / The UB Journal of Psychology, 75–86.
3. Cecchini, S., et al. (2021). *Caja de herramientas. Gestión e institucionalidad de las políticas sociales para la igualdad en América Latina y el Caribe* (LC/TS.2021/157). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://igualdad.cepal.org/sites/default/files/2022-03/S2100410_es.pdf
4. CEPAL. (2021). *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*.
5. Cisternas, N. (2024a). *Análisis cualitativo de entrevistas del Proyecto InES Género 2024*. Proyecto InES Género, Universidad de Playa Ancha.
6. Cisternas, N. (2024b). *Informe de resultados de la Encuesta Triestamental sobre Responsabilidad Social del Cuidado*. DEIG, Universidad de Playa Ancha.
7. Comisión de Igualdad de Género del CRUCH. (2022). *Lineamiento para establecer una política de igualdad de género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores* (CRUCH). <https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf>
8. Cooper, R. (2016). Uso y producción de evidencia para la mejora de las políticas. En C. Pasquetti & C. Salas (Eds.), *Los sistemas de monitoreo y evaluación: Hacia la mejora continua de la planificación estratégica y la gestión pública*. Banco Interamericano de Desarrollo, Banco Mundial y Centro Nacional de Planeación Estratégica, de Uruguay.
Disponible en:
<https://publications.iadb.org/es/los-sistemas-de-monitoreo-y-evaluacion-hacia-la-mejora-continua-de-la-planificacion-estrategica-y>
9. Universidad de Playa Ancha (UPLA), Crea la Unidad de Género DGI, Decreto Exento N° 1184/2024. (2024). https://www.upla.cl/transparencia/wp-content/uploads/2024/11/20241114_transparencia_normas-organicasoct24_dex-1184-2024.pdf

10. DFL N° 14/2024. (2024). *Aprueba estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, adecuado al Título II de la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204659>
11. Guil Bozal, A. (2016). *Género y construcción científica del conocimiento.* Revista Historia de la Educación Latinoamericana, 18(27), 263–288.
12. Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). (2023). *Informe anual 2023: Situación de los derechos humanos en Chile* (Cap. III, pp. 160–233). <https://bibliotecadigital.indh.cl/items/4f69f396-6914-48b7-8e15-b9702fde6d13>
13. Poder Judicial. (2018). *Política de igualdad de género y no discriminación.* https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/PIGND_02022018C.pdf
14. Santana, P. (2021). *Diagnóstico institucional de igualdad de género de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación: Dimensión cuantitativa.* DEIG, Universidad de Playa Ancha.
15. Santana, P. (2022). *Informe de resultados de la primera Encuesta Triestamental sobre Desigualdades de Género en la Universidad de Playa Ancha.* DEIG, Universidad de Playa Ancha.
16. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2019a). *Crea la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, su Comisión Técnica y Consejo Asesor,* Decreto Exento N° 0550/2019. https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2020/03/2019_0709_equidadeigualdaddegenero_dto_exto_0550-2019.pdf
17. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2019b). *Protocolo para prevenir, corregir y sancionar el acoso, hostigamiento, discriminación y violencia de género,* Decreto Exento N° 088/2019. https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2020/03/20200313_equidadeigualdaddegenero_protocolo_full.pdf
18. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2021). *Reconoce y protege el ejercicio del derecho humano a la identidad de género. Autoriza la utilización del nombre social...,* Decreto Exento N° 478/2021. https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2023/03/20230331_cuadernillo-decreto-0478_2021.pdf
19. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2022a). *Política integral para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia de género y contra diversidades sexo genéricas,* Decreto Exento N° 923/2022.

20. https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2023/03/20230331_politica.pdf
21. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2022b). *Protocolo para prevenir, investigar, sancionar y reparar el acoso, discriminación, hostigamiento, violencia de género y contra diversidades sexo genéricas*, Decreto Exento N° 924/2022. https://www.upla.cl/noticias/wp-content/uploads/2023/03/protocolo-genero_upla.pdf
22. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2022c). *Crea la Fiscalía Especializada*, Decreto Exento N° 925/2022. https://www.upla.cl/transparencia/wp-content/uploads/2022/11/20221108_estructurao_rganica_oct-2022_dto_exto_0925-2022.pdf
23. Universidad de Playa Ancha (UPLA). (2024). *Actualización del modelo educativo de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación*, Decreto Exento N° 1652/2024.
24. Zúñiga, D. (2024). *Informe de caracterización de la brecha de género en la Universidad de Playa Ancha*. Proyecto InES Género, Universidad de Playa Ancha.
25. Zúñiga Añazco, Y. (2020). *Informe en derecho: El principio de paridad y el poder judicial*.