

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

21 de noviembre de 2024

“POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

OBJETIVOS

El objetivo de esta política es establecer los principales lineamientos y directrices que fomenten una cultura de igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la gestión y las actividades universitarias, con el fin de construir una institución libre de exclusiones, discriminaciones, violencias y brechas de género, garantizando así el pleno respeto de los derechos fundamentales en la Universidad Adolfo Ibáñez y promoviendo una cultura de respeto.

Considerando lo anterior, la política cuenta con los siguientes objetivos específicos:

1. Promoción de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
2. Fortalecer los principios de igualdad y equidad de género en estructuras institucionales de la universidad.
3. Promover un ambiente de respeto en nuestra comunidad universitaria.
4. Fomentar la inserción de las mujeres en la educación superior, tanto a nivel de cuerpo estudiantil como de cuerpo académico.
5. Promocionar la participación de mujeres en programas académicos tradicionalmente masculinos.
6. Disminuir las brechas de género donde generalmente predomina lo masculino, incorporando criterios de género en las condiciones académicas y laborales de la Universidad.
7. Incorporar la perspectiva de género en la actividad académica, la investigación y la vinculación con el medio.

PRINCIPIOS

1. **Igualdad de género.** Supone que todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su género, puedan tener las mismas oportunidades y derechos. Implica eliminar cualquier forma de discriminación o barrera basada en el género.

2. **No Discriminación Arbitraria.** Supone eliminar todo tipo de arbitrariedad, es decir, de todo trato injustificadamente desigual, y de reconocer y respetar la dignidad para todas las personas, sin distinción de género. En virtud de este principio no se tolerará el acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género ni la discriminación arbitraria.
3. **Enfoque de género en el quehacer institucional.** Implica integrar la igualdad de género en todas las actividades, políticas y prácticas de nuestra institución. Ello requiere identificar y eliminar las desigualdades y sesgos de género en los procesos de gestión, enseñanza, investigación, y en las relaciones laborales y sociales dentro de nuestra institución. Tiene como foco principal el promover una cultura institucional que valore la diversidad, fomente la igualdad de oportunidades y asegure que tanto mujeres como hombres, y personas de otras identidades de género, puedan participar en igualdad de condiciones en el quehacer institucional, sin sufrir discriminación arbitraria.
4. **No violencia de género.** Establece el compromiso de garantizar entornos educativos y laborales libres de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación basada en el género, a través de la prevención activa de la violencia física, psicológica, sexual o simbólica, y en la promoción de una cultura de paz, donde las relaciones se basen en el respeto mutuo, la equidad y la justicia de género. Este enfoque también busca sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de detectar y erradicar actitudes y comportamientos que perpetúen la violencia de género.
5. **Gradualidad.** La implementación de la política se realizará de manera progresiva, lo que permitirá facilitar la adaptación de la comunidad; reducir riesgos en su implementación, y velar por el uso eficiente y responsable de los recursos disponibles.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria incluidos estudiantes, académicos, colaboradores y autoridades.

PRINCIPALES INICIATIVAS

Con el fin de cumplir con las declaraciones señaladas en esta política, se desarrollarán anualmente planes de acción que permitan promover la igualdad y equidad de género en el quehacer institucional.

Los planes de acción deberán considerar la realización de actividades que digan relación con alguna(s) de las siguientes iniciativas:

- Fortalecer la normativa relacionada al género y la política integral de prevención de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género, discriminación arbitraria, velando por promover la igualdad y erradicar todas las formas de discriminación y violencias basadas en género, por medio de actividades de sensibilización, capacitación y difusión en perspectiva de género y derechos humanos.
- Implementar medidas y/o programas que fomenten la admisión, retención y participación de mujeres en carreras con presencia tradicionalmente masculina, como también en

instancias de liderazgo, como por ejemplo, en grupos organizados o de representación de los distintos estamentos de la comunidad universitaria.

- Desarrollar actividades que capaciten a académicos y colaboradores sobre esta materia, tales como talleres, conversatorios, etc.
- Generación regular de datos y estadísticas desagregadas por sexo. La información que recopila analiza y presenta la Universidad –cuenta pública, informes de acreditación y otros– debe incluir de manera sistemática la variable sexo. Esto permitirá elaborar indicadores para reconocer y actuar frente a eventuales brechas de género.
- Incorporar perspectiva de género en los programas docentes para alcanzar transversalidad de género en docencia e investigación; y en los distintos hitos de la carrera académica.
- Desarrollar alianzas en materias de igualdad de género y diversidad sexual que contribuyan a la promoción de una cultura para la igualdad y el respeto por la diversidad.
- Desarrollar iniciativas en la comunidad académica que ayuden a la igualdad de oportunidades, tales como, contratación preferente para académicas mujeres, entre otras.

INSTITUCIONALIDAD

1. Observatorio

Será responsable de hacer seguimiento y evaluar los planes de acción que se implementen y las distintas actividades que se desarrollen en el marco de la política.

Elaborará un informe público una vez al año, con los resultados de la implementación de la política y recomendaciones de mejora, el que será presentado en la Mesa de Trabajo que indica la presente política.

Para su funcionamiento, contará con la colaboración de un Secretario Ejecutivo.

2. Comité de Ética y Cumplimiento

Será el Comité de Ética y Cumplimiento el encargado de monitorear el desarrollo de la presente Política.

3. Vicerrectoría Académica

La Vicerrectoría Académica será la encargada de implementar acciones relacionadas con la política en el quehacer académico y de difundir la política entre académicos, en colaboración con la Dirección de Docencia y Dirección de Investigación.

4. Direcciones de Pregrado

Las Direcciones de Pregrado, serán las encargadas de difundir la política entre estudiantes y colaborar con los planes de acción que deban implementar las Direcciones de Asuntos Estudiantiles (DAE); siendo posible que cuenten con la colaboración de Federaciones y Centros de Estudiantes.

5. Dirección de Comunicaciones

La Dirección de Comunicaciones será responsable de la difusión institucional de la política.

6. Dirección de Personas

La Dirección de Personas será la encargada de difundir la política entre colaboradores de la Universidad y colaborar en los planes de acción que deba implementar.

MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LOGROS E IMPACTOS

Los planes de acción asociados a esta política deberán incorporar acciones permanentes de monitoreo y evaluación de impacto en su implementación; de aseguramiento de calidad respecto de acciones relacionadas con actividades académicas, y la posibilidad de generar medidas correctivas durante su vigencia. Adicionalmente, podrán considerar también el seguimiento de indicadores.

MECANISMOS DE REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Para una adecuada revisión y actualización de esta política, se realizará una mesa de trabajo que se reunirá al menos cada dos años para evaluar los índices de impacto y logros de la política. Para ello, será crucial contar con un informe realizado por el Observatorio de la Universidad.”