

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	PÁGINA 1 DE 5 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ELABORADO POR: DGAE. REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	------------------------------	--

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	PÁGINA 2 DE 5 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ELABORADO POR: DGAE. REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	------------------------------	--

INTRODUCCIÓN

La discusión sobre la diversidad y el trato igualitario y equitativo para hombres y mujeres ha estado presente desde hace al menos una década en las políticas públicas, movimientos sociales y la institucionalidad chilena. Es por esto, que, en respuesta a los cambios constantes del entorno nacional e internacional, las instituciones de educación superior se convierten en un actor relevante para promover una nueva generación de conciencia. Reconociendo, además, su rol fundamental en la formación y constitución de una sociedad cada vez más sustentable.

Dentro del marco teórico, en lo referente a instrumentos y acuerdos internacionales en la materia, la Universidad considera la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre 1979; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, de 1994; la declaración y la plataforma de Beijing de 1995 que se consolida como una hoja de ruta para alcanzar la igualdad de género y, por último, la adopción de la Agenda 2030 de la Organización Mundial de las Naciones Unidas, firmada en el 2015, comprometiéndose al país en el desarrollo de políticas públicas para el cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible.

En lo referente a la legislación nacional vigente, se considera: a la Ley de Educación Superior N° 21.091 promulgada el 29 de mayo del 2018, la cual establece: “*Profundizar los procesos de democratización, contribuyendo a la distribución equitativa del conocimiento y asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Educación Superior*”.

En materia de género, se crea al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través de la Ley N° 20.820 durante el año 2015; la Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar, promulgada el 7 de abril de 1999 y la reciente Ley N° 21.212 que rige en el país desde marzo de 2020 aportando a la tipificación del femicidio. Asimismo, es dable señalar, que se reconocen los lineamientos de la reciente Política Nacional de Igualdad de Género del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, promulgada el 15 de septiembre de 2021.

En materia de inclusión, el 10 de febrero de 2010 entró en vigencia la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, asegurando la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando sus derechos fundamentales y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Se define, además, que una persona en situación de discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales (sea por causa psíquica o intelectual), o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad. Exigiendo en sus fundamentos, que toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, realice ajustes para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad y la Ley de Inclusión Laboral N° 21.015, la cual se encuentra vigente en el país a partir del 1 de abril del 2019; entre otros cuerpos legislativos.

Desde la perspectiva de la responsabilidad social de la Universidad, en el año 2019 se firmó el compromiso hacia la equidad de género en órganos directivos de Educación Superior con el

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	PÁGINA 3 DE 5 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ELABORADO POR: DGAE. REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	------------------------------	--

Ministerio de Educación. A su vez, se adhirió, el mismo año, al Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para la adopción de la Norma Chilena NCh 3262, sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, con el objetivo de avanzar hacia una cultura de igualdad, inclusión y el desarrollo y permanencia de las mujeres en los espacios laborales y académicos.

En el año 2020, la Universidad se incorpora como miembro de la Red Campus Sustentable, participando activamente junto a otras 33 Instituciones de Educación Superior y profesionales asociados en un espacio colectivo que promueve la sustentabilidad, la inclusión y la igualdad en el ámbito universitario. Al año siguiente, en junio del 2021, se firma un convenio de colaboración para ser parte de la Iniciativa de Paridad de Género Chile, que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género al interior del país, convirtiéndose en la primera Institución de Educación Superior adscrita a este importante acuerdo.

Para efectos de esta política se entenderá por inclusión el enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y, en general, en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Por equidad de género, se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y las mujeres, y los niños y las niñas. La igualdad de género implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana.

Dentro de este contexto, la Universidad Bernardo O'Higgins establece una política institucional sobre igualdad, equidad de género e inclusión en coherencia con su misión, la cual busca *“Formar profesionales y graduados de pre y postgrado; comprometidos con la libertad, el orden, la constancia, el mérito, el espíritu de servicio y el sentido ético propio del pensamiento o'higginiano; favoreciendo la dignidad de las personas, la equidad, la promoción social y el interés público. Así como la contribución al progreso y desarrollo del país, la preservación de la unidad, identidad nacional y valores patrios, transmitiendo y generando conocimiento a través de los procesos formativos e investigativos; con un efectivo compromiso y vinculación con el medio social y productivo”*.

OBJETIVO

La presente Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión de la Universidad Bernardo O'Higgins, tiene como objetivo principal, el de declarar un compromiso institucional integral que garantice a partir de sus lineamientos, la inclusión, la valoración de la diversidad, el principio esencial de la igualdad de derechos para todas las personas y la implementación de acciones con perspectiva de género.

Este documento ha sido elaborado a través de un proceso interno reflexivo y participativo con el cuerpo académico, colaboradores/as y estudiantes.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	PÁGINA 4 DE 5 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ELABORADO POR: DGAE. REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	------------------------------	--

ALCANCE

Se considera a los integrantes de la comunidad UBO: cuerpo académico, colaboradores/as y estudiantes de pregrado y programas de postgrados.

PRINCIPIOS

Conforme a los principios y valores institucionales que se detallan a continuación, las políticas que orientan a la creación de iniciativas movilizadoras de una transformación cultural, la cual inserta la diversidad, el trato igualitario y la equidad de género en todos los ámbitos del quehacer.

1. Asegurar el cumplimiento del marco legal y de la normativa interna, en esta materia, considerando el respeto y derechos de las personas que conforman la comunidad UBO.
2. Promover la diversidad, igualdad y la equidad de género, en todos los procesos de gestión de personas para potenciar equipos diversos y la valoración de la diversidad.
3. Lograr la igualdad de oportunidades y la equidad, para todas las personas que conforman la comunidad universitaria, generando las acciones que permitan disminuir brechas en todos los procesos y niveles de la Universidad.
4. Incorporar gradualmente la perspectiva de género de manera transversal, en la gestión académica e institucional.
5. Impulsar una cultura inclusiva y de colaboración, reconociendo el valor que la diversidad aporta en los equipos de trabajo y en la formación de nuestro alumnado, con base en ambientes laborales y educacionales de respeto, no discriminatorios, libre de sesgos y estereotipos de género.
6. Desarrollar procesos inclusivos de acompañamiento a lo largo del trayecto formativo de los/as estudiantes, haciendo viable el ingreso, progreso, rendimiento y egreso de todos/as en un marco de igualdad de oportunidades, atendiendo las necesidades educativas especiales.
7. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todo el personal de la Universidad, generando medidas que fomenten la corresponsabilidad y el equilibrio de las responsabilidades en todos los ámbitos de la vida de nuestras personas.
8. Velar por los derechos de la maternidad y la paternidad, promoviendo su valor y con ello la incorporación y desarrollo de todas las personas, sin prejuicios ni estereotipos en torno a ello.
9. Prevenir el acoso laboral, sexual, y violencia de género, implementando acciones de prevención, detección y derivación frente a cualquier situación que pueda atentar contra la seguridad, calidad de vida e integridad de la comunidad interna; estableciendo un ambiente seguro, libre de acoso, violencia y discriminación de género.

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS RECTORÍA	POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	PÁGINA 5 DE 5 VERSIÓN 1.0	ELABORADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ACTUALIZADO: SEPTIEMBRE DE 2021 ELABORADO POR: DGAE. REVISADO POR: COMITÉ REGLAMENTOS APROBADO POR: RECTORÍA
--	---	------------------------------	--

10. Institucionalizar la gestión de la diversidad, igualdad y equidad de género, a través de mecanismos y acciones que habiliten lograr el compromiso e involucramiento de todos los estamentos.
11. Fomentar el desarrollo de las mujeres en el ámbito académico, científico e investigativo, permitiendo una mayor participación y representatividad en áreas de desarrollo como las ciencias, tecnologías, matemáticas, emprendimiento e innovación.
12. Mejoramiento continuo de la eficacia del sistema, monitoreando permanentemente el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación; facilitando el avance y la concreción de acciones por una transformación cultural inclusiva, igualitaria y equitativa.
13. Generar alianzas de colaboración y cooperación con organismos nacionales e internacionales que consoliden el posicionamiento en el ámbito de la gestión institucional, docencia, investigación, vinculación con el medio y aseguramiento de la calidad, alineados a la materia.