

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE
EQUIDAD DE GÉNERO**

RECTORÍA

Santiago, 21 de agosto de 2025.

DECRETO

VISTOS:

- La evaluación realizada por la Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad sobre el estado de las políticas institucionales, y la necesidad de contar con una "Política Institucional de Equidad de Género" que consolide la cultura institucional que se ha desarrollado en el tiempo y que existe actualmente en AIEP, basada en la equidad y el respeto entre las personas.
- La propuesta elaborada por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones en base a otros documentos oficiales que se refieren a la materia, sintetizando de mejor manera las normas y relevando la importancia de los principios y valores relacionadas con la equidad y el respeto.
- La opinión favorable del Comité Académico y del Comité de Convivencia Institucional, y la aprobación por la Junta Directiva.

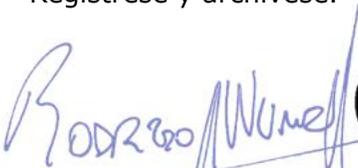
TENIENDO PRESENTE: Las facultades conferidas por la reglamentación vigente a la Rectora.

DECRETO:

PRIMERO: Apruébese la actualización de la Política de Equidad de Género, cuyo texto se incluye como anexo y que se entiende formar parte del presente Decreto.

SEGUNDO: Comuníquese a los integrantes del Consejo Superior y demás que correspondan.

Regístrese y archívese.



RODRIGO NUÑEZ ARENAS
SECRETARIO GENERAL


MARÍA LORETO FERRARI BODELÓN
RECTORA

MLFB/MVR/RNA
Distr.: Rectoría
Vicerrectorías
Direcciones Nacionales
Direcciones de Sede
Archivo

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

1. Propósito de la Política

La presente Política Institucional de Equidad de Género tiene como propósito fundamental consolidar la cultura institucional que se ha desarrollado en el tiempo y que existe actualmente en AIEP, basada en la equidad y el respeto entre hombres, mujeres y personas de diversas identidades y expresiones de género y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria, exclusión o violencia basada en el género o en condiciones interseccionales que afectan la experiencia educativa y laboral. Reafirma el compromiso de AIEP con los derechos humanos, la justicia social y la inclusión, estableciendo mecanismos que permitan prevenir, promover, investigar, reparar y sancionar situaciones que vulneren estos principios.

Asimismo, responde a las exigencias de la Ley N° 21.369 y al Criterio 9 de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), promoviendo la equidad de género como eje transversal en la gestión institucional, la convivencia, la docencia, el trabajo administrativo y la vida estudiantil.

2. Marco Normativo de Referencia

Esta Política se fundamenta en un marco legal y ético tanto nacional como internacional¹, y se complementa con la normativa interna de AIEP, en especial, la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Gestión de Personas, la Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, entre otras.

2. Objetivos de la Política

2.1 Objetivo General

Establecer un marco institucional que oriente y asegure la transversalización del principio de equidad de género en todas las dimensiones del quehacer de AIEP, recogiendo tanto derechos como deberes. Esto incluye la formación, la gestión académica y administrativa, la convivencia institucional en todos los estamentos, los procesos de admisión, evaluación, acompañamiento y la toma de decisiones. La Política busca promover condiciones estructurales, culturales y normativas que favorezcan relaciones igualitarias y libres de violencia o discriminación arbitraria.

2.2. Objetivos Específicos

La Política Institucional de Equidad de Género de AIEP se operacionaliza a través de objetivos específicos que guían su aplicación transversal en todos los espacios institucionales:

- a) Promover una cultura institucional que valore la diversidad, el respeto, la inclusión y la no discriminación.

¹ Legislación nacional: Ley N° 21.369 sobre acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior; Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad; Ley N° 21.091, sobre educación superior; Ley N° 19.253, que reconoce los derechos de los pueblos indígenas; Ley N° 20.609 contra la discriminación arbitraria; Criterios y Estándares de Acreditación de la CNA. Legislación internacional: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD); Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y los Objetivos

- b) Prevenir activamente el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- c) Fortalecer las capacidades institucionales para la gestión de la equidad de género.
- d) Incorporar mecanismos de monitoreo, evaluación y mejora continua.

3. Principios Rectores

El desarrollo e implementación de esta Política se orienta por principios que aseguran coherencia institucional, enfoque de derechos y sostenibilidad de largo plazo:

3.1. Enfoque de Derechos Humanos

La equidad de género es un derecho fundamental, y su promoción implica deberes para AIEP. El respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos orientan todas las acciones de la Política, desde la prevención hasta la reparación. Este principio obliga a la institución a actuar con diligencia, transparencia y justicia.

3.2. Interseccionalidad

La Política reconoce que las personas pueden enfrentar múltiples formas de exclusión y discriminación simultáneamente —*por género, etnia, clase social, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, entre otras*—. Este enfoque permite comprender la complejidad de las desigualdades y diseñar respuestas que consideren contextos diversos, evitando respuestas únicas o homogéneas.

3.3. Igualdad Sustantiva

Se busca promover condiciones reales y efectivas de acceso, participación y reconocimiento. Esto implica generar condiciones de equidad y promover medidas de nivelación cuando sea posible y necesario.

3.4. Participación y Corresponsabilidad

La equidad de género es responsabilidad de toda la comunidad educativa, no de una sola unidad. Por eso, se promueven mecanismos de participación activa, consulta, colaboración inter-áreas y construcción compartida de soluciones.

3.5. Progresividad y Sostenibilidad

La implementación de la Política se realizará de forma gradual, articulada a la planificación institucional y en función de los recursos disponibles. Se aspira a construir procesos sostenibles en el tiempo, con mejora continua y evaluación sistemática. Este principio busca evitar intervenciones aisladas o coyunturales.

4. Gobernanza de la Política

La implementación de esta Política será liderada por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones, a través de la Unidad de Prevención, Género y Diversidades, dando cuenta directamente a Rectoría. Esta unidad, creada en Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, tendrá el mandato de coordinar las acciones previstas en la Política, articular a los distintos actores internos, apoyar la implementación de las estrategias formativas y de sensibilización, y monitorear el cumplimiento de los objetivos institucionales en esta materia.

Junto con esta unidad, se cuenta con la Unidad de Investigación y Sanción, dependiente de la Secretaría General, creada por la Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, que tendrá la función de recibir, investigar y tramitar las denuncias conforme al protocolo vigente. Ambas unidades cuentan con personal capacitado, recursos suficientes y autonomía técnica para el ejercicio de sus funciones.

El Comité de Convivencia Institucional de la Junta Directiva y el Comité de Género, Inclusión y Diversidades, tendrán como misión acompañar, con carácter consultivo, la implementación de la Política, canalizar observaciones desde la comunidad y proponer ajustes o recomendaciones para su fortalecimiento.
