

## **DECRETO DE RECTORÍA**

*Académico N° 30/2025*

***REF.; Promulga y publicita la Política de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.***

*Valparaíso, 2 de julio de 2025*

### **VISTOS:**

- 1°. El proyecto “Política de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso”, presentado por la Vicerrectora Académica, señora Claudia Mejías Alonzo;*
- 2°. La Universidad ha reafirmado su compromiso con los desafíos asociados a la equidad de género, manifestando su voluntad de consolidar los avances alcanzados y de generar nuevos espacios institucionales para abordar las problemáticas que, en los últimos años, se han visibilizado con mayor fuerza en la comunidad universitaria;*
- 3°. Que nuestra Universidad, como una institución formadora de personas, debe generar las condiciones para garantizar la igualdad de oportunidades de cada miembro de la comunidad universitaria sin discriminación de sexo, edad, raza, religión, ideología y condición social, respetando y valorando, de este modo, la identidad de cada persona;*
- 4°. El Acuerdo N° 20/2025 adoptado en forma unánime por el Consejo Superior en su Sesión Ordinaria N° 8/2025 de 17 de junio de 2025, que aprueba el texto de Política de Equidad de Género de esta Casa de Estudios Superiores; y*
- 5°. Atendidas las atribuciones que me confieren los Estatutos Generales de la Universidad,*

### **DECRETO:**

- 1. Promúlgase y publíquese, para su cumplimiento, la “Política de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso”.*
- 2. El texto de dicho documento es el siguiente:*

## **POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO**

### **1. Presentación**

*Este documento contiene la Política de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (“la Universidad” o “la PUCV”), inspirada en nuestra misión y visión institucional y concordante con los requerimientos legales de la educación superior.*

*La Universidad ha reafirmado su compromiso con los desafíos asociados a la equidad de género, manifestando su voluntad de consolidar los avances alcanzados y de generar nuevos espacios institucionales para abordar las problemáticas que, en los últimos años, se han visibilizado con mayor fuerza en la comunidad universitaria. Este compromiso no solo se ha expresado en una creciente sensibilización dentro de las áreas de gestión que conforman la estructura de gobierno, sino también en decisiones institucionales concretas. En este contexto, mediante el Decreto de Rectoría Orgánico N° 628/2022, se creó la Dirección de Equidad de Género, inicialmente adscrita a la Vicerrectoría de Desarrollo. Posteriormente, y en virtud del Decreto de Rectoría Orgánico N° 663/2025, se estableció su dependencia en la Vicerrectoría Académica, a partir del año 2025, fortaleciendo así su articulación con los ámbitos académicos y formativos de la institución. Sin embargo, esta adscripción no limita su acción ni reduce su alcance al ámbito académico, ya que la Dirección de Equidad de Género mantiene una perspectiva transversal, dirigida a todos los estamentos universitarios, promoviendo la equidad de género en la totalidad del quehacer institucional. De este modo, la PUCV se incorpora activamente a la red de instituciones de educación superior que han asumido el compromiso de avanzar en la transversalización de la perspectiva de género, desde una mirada integral que involucra la gestión, la docencia, la investigación y la vinculación con el medio.*

*En esta línea, la Universidad elaboró e implementó, tres años antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.369, ley que promueve la creación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en todas las Instituciones de Educación Superior del país, su Política y Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de Actos de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria. Nuestra reglamentación antecede la exigencia legal y da cuenta de un compromiso institucional sostenido con el abordaje de estas problemáticas. Más allá de la prevención y sanción, esta reglamentación incorpora como principios fundamentales la protección de las personas afectadas y la reparación del daño asociado. En este marco, la Universidad ha dispuesto mecanismos específicos de acompañamiento, entre los que se destaca la existencia de la “Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción de conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (CAHVDA). Este órgano tiene como función principal recibir y canalizar denuncias, conducir procesos investigativos y proponer medidas tanto de protección como de reparación, con enfoque en los derechos y el bienestar de las personas afectadas.*

*Los requerimientos planteados en la ley son coherentes y están en sintonía con los principios y valores de nuestra casa de estudios, el respeto a la dignidad humana junto a la promoción de una cultura de inclusión, paz y justicia social, que han sido parte del sello identitario de nuestra Universidad desde su fundación. En tal sentido el mandato jurídico encuentra eco tanto en la Misión, Visión y Plan de Desarrollo Estratégico 2023-2029 como en los principios emanados por la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae, la que destaca que*

*una Universidad Católica se distingue por el respeto a la dignidad y los derechos de las personas y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y el bien común.*

*En el ejercicio de su misión, la Universidad garantiza a sus miembros libertad académica y resguarda la igualdad de oportunidades del estudiantado en el acceso a sus aulas. Así mismo, la visión apunta a ser una “Universidad Católica de excelencia y vocación pública que, mediante la integración de sus disciplinas, dialogue con la sociedad para transformar la vida de las personas, aportando al desarrollo sostenible de su entorno regional, nacional y global”.*

*En la planificación estratégica de la Universidad se explicita que, desde una perspectiva transversal, la Universidad estará comprometida con el cuidado de la comunidad universitaria y en la búsqueda de una institución más inclusiva, diversa y equitativa, lo cual queda plasmado en el lineamiento estratégico relativo a la equidad e inclusión para una convivencia y participación plena.*

*Atendiendo a la complejidad del fenómeno que debe abordar esta política, tanto por la dimensión subjetiva que encierran las experiencias humanas como por la diversidad de estamentos a quienes debe dirigirse, requiere pensarse desde la construcción de espacios de amabilidad que den cabida a lo común y diverso que nos caracteriza. Además, debe dar paso a una profunda reflexión en torno a los discursos que reproducen las inequidades y discriminaciones de género que históricamente han afectado a personas en razón de su sexo, género, identidad y orientación sexual. El cambio en este sentido apunta hacia una igualdad sustantiva, es decir, una igualdad que remueva los obstáculos que se interpongan en la posibilidad del desarrollo humano, así como en garantizar el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas que integran la comunidad universitaria.*

*Desde su fundación en el año 1928, y en el marco de los principios constitutivos de la Iglesia, establecidos en la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae (1990), nuestra Universidad se enfrenta al desafío de avanzar en materia de equidad de género, entendida como la igualdad de oportunidades entre todas las personas. La Universidad Católica es el lugar primario y privilegiado para “un fructífero diálogo entre el Evangelio y la cultura” (Ex Corde Ecclesiae, 1990), y es desde esta perspectiva se plantea esta política.*

## **2. Fundamentación**

*El diseño de la Política de Equidad de Género se fundamenta en la identidad católica, de excelencia y vocación pública que guía a la PUCV, principios sobre los cuales se debe propender hacia un nuevo humanismo que, como lo expresa el Pacto Educativo Global permita “dar consistencia a la identidad de cada persona, cuidando todas sus dimensiones, consolidando su estructura psicológica, evitando así que se fragmenten y desintegren frente a un cambio incesante y rápido” (Compromiso 1).*

*Por ende, una institución formadora de personas como lo es nuestra Universidad, debe generar las condiciones para garantizar la igualdad de oportunidades de cada miembro de la comunidad universitaria sin discriminación de sexo, edad, raza, religión, ideología y condición social, respetando y valorando, de este modo, la identidad de cada persona.*

*Estos principios permiten asumir el desafío por alcanzar una equidad de género que permita la participación igualitaria de las mujeres en las instituciones y la sociedad, aspiración planteada por el propio Pacto Global Educativo (Compromiso 3) y que es coincidente con la tarea impulsada por organismos internacionales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que en su Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible señala que toda mujer y niña goza de igualdad total de género y todas las barreras jurídicas, sociales y económicas ante su empoderamiento han sido eliminadas (Objetivo 5). Así también reivindica la equidad de género, no sólo como un derecho humano fundamental, sino como un fundamento necesario para un mundo pacífico, próspero y sostenible (PNUD, 2016).*

*Por otro lado, la no discriminación sexual de las mujeres y las niñas ha sido uno de los pilares de los principios y las normas internacionales, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU 1948, Artículo 2), hasta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979); mientras que la equidad de género se ha articulado como un objetivo fundamental en ocasión de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, llevada a cabo en Beijing en 1995 (ONU Beijing PAB 1995, párrafo 3), en conjunto con el desarrollo y la paz. Enfatiza que la igualdad de género (oportunidades entre hombres y mujeres) es un objetivo estratégico y un principio transversal que debe estar presente en todas las áreas y dimensiones de la sociedad.*

*Desde este modo, la PUCV ya se ha sumado reflexivamente al desafío de avanzar en igualdad y garantía de derechos. Desde el año 2018 se cuenta con una Política y Reglamento para la Prevención, Investigación de Conductas de Actos de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria. Asimismo, mediante un modelo de comisiones de trabajo participativo, desarrollado en 2023, se realizó el primer diagnóstico institucional sobre brechas de género que analizó y evaluó el quehacer de la Universidad en aspectos como la: “Institucionalización del principio de equidad de género en la Universidad”, “Gestión de personas con equidad de género”, “Promoción del liderazgo de las mujeres”, “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género”, “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, “Promoción de ambientes universitarios libres de violencia sexista”, “Comunicaciones con enfoque de género” y “Pasos hacia una educación no sexista”.*

*Como resultado de este diagnóstico, se identificaron nudos críticos que evidencian la necesidad de una política que fortalezca los avances de la Universidad en esta materia y, al mismo tiempo, oriente las transformaciones necesarias para superar las brechas de género.*

*Esto requiere, como lo indica la ley 21.369 y aconseja el Compromiso 3 del Pacto Educativo Global, avanzar en políticas que se centren en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en instancias de toma de decisiones y cargos de autoridad, el aumento en la proporción de mujeres en las categorías académicas ordinarias y especiales, asegurando procesos equitativos en la selección de profesores y profesoras en distintos niveles académicos, el adecuado desarrollo de carreras profesionales y/o académicas para las mujeres, y la reducción de brechas salariales, garantizando un trato justo, la no discriminación, la protección y la reparación, entre otros aspectos. Asimismo, como ha sido planteado por la Comisión de Equidad de Género de la Red G9, promover acciones orientadas a la conciliación entre el trabajo, la vida familiar y personal, incluyendo en esto el principio de corresponsabilidad.*

### 3. Propósitos

*El desarrollo de esta política convoca e interroga a todas las personas que integran la comunidad PUCV, considerando, tal como se ha planteado anteriormente, el género es un aspecto que incide significativamente en las relaciones sociales organizacionales. Desde su identidad institucional, la PUCV declara que sus principales propósitos son:*

- *Desarrollar un marco de referencia, claro y coherente, para guiar las acciones y decisiones institucionales para avanzar hacia la equidad de género.*
- *Promover la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de desarrollo de nuestra Universidad.*
- *Aportar a las grandes transformaciones sociales y culturales en el ámbito de la equidad de género, tanto a nivel nacional como internacional.*

### 4. Definiciones

*En el contexto de esta Política para entenderla, interpretarla y aplicarla, la Universidad empleará las siguientes definiciones:*

*a) **Perspectiva de género**, se entiende como una aproximación epistémica y ética que proporciona herramientas para evidenciar las desigualdades de género, sus efectos prácticos en la organización institucional y las posibles alternativas para promover el cambio. Este enfoque se basa en la identificación y transformación de cosmovisiones, valores y normativas que perpetúan dichas desigualdades. En términos generales, la perspectiva de género permite comprender el mundo social, enfatizando que no es suficiente garantizar iguales derechos para todos y todas si no se revisan también las condiciones materiales y simbólicas que posibilitan su ejercicio, siguiendo el principio de equidad. Siguiendo a Lagarde (1996), esta perspectiva nos permite analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias, profundizando en la complejidad y diversidad de las relaciones humanas.*

*b) **Brecha de género**, se refiere a las disparidades y diferencias sistemáticas que se manifiestan entre personas de distintos géneros, en particular entre mujeres, hombres y personas con identidad de género y orientación sexual diversas. Esta brecha expresa la distancia que aún debe recorrer para alcanzar la igualdad en el acceso, participación y control de recursos económicos, sociales, culturales, políticos y simbólicos, entre otros (adaptado de CEPAL, 2018).*

*c) **Igualdad Sustantiva**, es un principio jurídico y político que busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para ejercer sus derechos, superando las desventajas estructurales que enfrentan ciertos grupos históricamente discriminados. A diferencia de la igualdad formal, que implica un trato igual ante la ley sin considerar las condiciones particulares de las personas, la igualdad sustantiva reconoce que las desigualdades de origen —como el género, la clase social, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, entre otras— limitan el acceso efectivo a derechos y oportunidades. El objetivo de la igualdad sustantiva es alcanzar una equidad real, corrigiendo los efectos de*

la exclusión y promoviendo la participación plena y en igualdad de condiciones de todas las personas. (En concordancia con los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, y que coherentemente se ocupa a lo largo de este documento).

**d) Violencia de género,** o violencia sexista se refiere a las distintas formas de abuso ejercidas en contra de las personas en razón de su género. Esta violencia se manifiesta socialmente en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas, entendidas éstas como valores, creencias, actitudes, costumbres y patrones culturales que operan como un sustrato cultural implícito que sostiene y perpetúa múltiples formas de violencia estructural, simbólica, económica, física y sexual. Desde la perspectiva formadora que asume nuestra Universidad, se pondrá especial énfasis en dichas manifestaciones con el objeto de propender a contribuir en su erradicación.

**e) Corresponsabilidad social,** se refiere al cuidado como un derecho a ser gestionado por el Estado, las familias, las comunidades y el sector privado. Esta concepción del cuidado introduce un cambio histórico en la vida de las familias, ya que deja de pensarse como tarea exclusivamente de esta unidad social y ámbito de acción exclusivo de las mujeres. Desde allí es posible hacer una pregunta distinta que involucra nuevas prácticas y nuevos agentes y en donde los hombres tienen la posibilidad de involucrarse o aumentar su grado de involucramiento en los cuidados de sus hijas/os y/o personas que requieren cuidado.

**f) Educación no sexista,** apunta a la deconstrucción de saberes, prácticas y competencias construidas desde una perspectiva androcéntrica, es decir, centrada en lo masculino como norma universal, natural y neutral. En concordancia con la Ley N° 21.369, que establece normas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior en Chile, esta educación promueve una mirada crítica hacia los sesgos de género presentes tanto en el currículum formal como en las estructuras institucionales que regulan la formación.

## 5. Principios

La política de equidad de género se basa en los siguientes principios, todos coherentes con los valores e ideales promulgados por la doctrina católica. Aspiramos a que estos principios impregnen las deliberaciones éticas y normativas que necesitamos para avanzar en la construcción de una comunidad educativa respetuosa de lo heterogéneo y plural que conlleva su composición.

**a) Dignidad humana.** En coherencia con la fundamentación de la Doctrina Social de la Iglesia, la dignidad humana, entendida como nota de eminencia o distinción de la persona entre todos los seres, es el principio base y constitutivo de la realidad humana que implica el reconocimiento intrínseco de la persona por el hecho de ser lo que es. Por ello, desde esta constatación, es posible declarar derechos fundamentales que son inalienables a cualquier persona, independientemente de su condición.

**b) Responsabilidad ética.** En coherencia con la dignidad humana, se proyecta, por tanto, el principio de responsabilidad ética, que consiste en hacernos cargo, de manera rigurosa, de los efectos y consecuencias de las decisiones que se toman en cualquier ámbito que implique a la persona, y que, en el contexto de género, puedan lesionar la dignidad ontológica, ética, social y existencial que se busca resguardar (cfr. Dignitas infinita, nn.7-9)

*c) **Equidad de género.** Se reconoce la necesidad de eliminar las barreras materiales y simbólicas que impidan alcanzar un trato equitativo e igualitario para todas las personas en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad.*

*d) **Justicia social.** Busca promover la igualdad de oportunidades, permitiendo que cada persona alcance su máximo potencial, reconociendo la existencia de privilegios y desigualdades sociales.*

*e) **Participación.** Busca promover el fortalecimiento de la vida democrática y el respeto irrestricto por los derechos de todas las personas que conforman la comunidad universitaria. Se fundamenta en la relevancia de una toma de decisiones inclusiva, sostenida en la apertura de espacios para la escucha activa, el diálogo respetuoso y la valoración tanto de lo compartido como de la diversidad presente en la institución.*

*f) **Convivencia respetuosa.** Se reconoce la necesidad de garantizar espacios seguros y respetuosos para la vida en común. Entendemos por ambientes seguros, lugares de encuentro en los cuales se garantice la aceptación y el reconocimiento de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación en razón del sexo, género, identidad y orientación sexual. Por otra parte, entendemos por espacios respetuosos aquellos encuentros en los cuales se garantice el derecho de toda persona a ser valorada por su aporte singular al desarrollo de la Universidad.*

*g) **Erradicación de toda forma de violencia en razón del sexo, género, identidad y orientación sexual.** Se plantea un compromiso en la generación de las acciones necesarias, en tiempos oportunos y, teniendo presente información relevante y exhaustiva para el desarrollo de acciones de investigación, reparación, prevención, sanción y restitución de los derechos vulnerados o daños causados.*

## **6. Ámbitos de Competencia**

*La Política de Equidad de Género conlleva una perspectiva transformadora de cambio cultural tanto a nivel interno de nuestra institución como en la incidencia que éstos tendrán en la sociedad. Para ello es necesario considerar que este cambio es responsabilidad de todas las personas que forman parte de nuestra casa de estudios. De este modo el estudiantado, personal académico, así como el personal de administración y servicios son vitales para promover el cambio y la transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos del quehacer institucional.*

*Los ámbitos de competencia de la política son: Gestión institucional, Formación, Investigación, Creación e Innovación, y Vinculación con el medio.*

## **7. Directrices de la Política de Equidad de Género**

*Estas directrices orientarán el plan de acción de esta política de equidad de género.*

**a) Institucionalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de nuestro quehacer.**

*Esta directriz propicia objetivos que apuntan a que la perspectiva de género esté integrada de manera efectiva y sistemática en todos los ámbitos del quehacer universitario, promoviendo el cambio cultural y organizacional en cada aspecto del quehacer institucional.*

**b) Consolidación de una cultura de equidad que garantice igualdad de oportunidades.**

*Esta directriz propicia objetivos que permitan formas de gestión institucional, donde procesos y procedimientos consideren igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso, permanencia y desarrollo integral de las personas. Lo anterior implica una amplia sensibilización y formación en equidad e igualdad de oportunidades de toda la comunidad universitaria para avanzar en la elaboración de normativas, procedimientos e instrumentos que orienten el quehacer universitario.*

**c) Promoción del liderazgo con perspectiva de género.**

*Esta directriz propicia objetivos orientados a superar las brechas para el desarrollo pleno de las mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario, específicamente en lo concerniente a su participación en posiciones de liderazgo y de visibilización en los distintos estamentos y en las distintas áreas de desarrollo.*

**d) Conciliación vida laboral con la vida personal.**

*Esta directriz promueve una visión del trabajo que pone al centro el bienestar y la dignidad de las personas, la conciliación de la vida laboral con la vida personal, la corresponsabilidad social y la convivencia respetuosa. Desde la perspectiva de género esta conciliación es factible desde estrategias centradas en el diálogo y negociación de las tensiones y/o conflictos que conlleva la gestión de intereses individuales y organizacionales.*

**e) Espacios universitarios seguros y libres de violencia de género.**

*Esta directriz se orienta a dar continuidad al cumplimiento riguroso del marco legal vigente en materia de violencia de género, reconociendo la necesidad de contar con mecanismos claros de denuncia, investigación, sanción y reparación del daño. Al mismo tiempo se plantea la importancia de implementar un enfoque preventivo, pedagógico y promocional orientado a erradicar las prácticas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación, bajo la evidencia científica de que las aproximaciones centradas únicamente en prácticas institucionales de enjuiciamiento, castigo o vigilancia preventiva han demostrado ser limitadas para generar transformaciones profundas en las relaciones sociales y en las formas de convivencia.*

## **8. Mecanismos de seguimiento y monitoreo**

*El seguimiento y evaluación de esta política se inscribe en un proceso de mejora continua, sustentado en mecanismos institucionales articulados y complementarios. Entre ellos destacan:*

- *Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad (SIAC): Evalúa y clasifica los avances de los planes de acción comprometidos por las unidades académicas y de gestión.*

- *Auditorías del Plan de Trabajo de la Dirección de Equidad de Género: Conducidas por la Vicerrectoría Académica, la que supervisa tanto la ejecución anual como la gestión presupuestaria.*
- *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI): Instrumento que operacionaliza los compromisos institucionales en equidad de género, sujeto a evaluación anual para definir ajustes y necesidades de financiamiento.*

*Estos mecanismos deberán abordarse de forma integrada, considerando las dimensiones sociales, culturales y organizacionales involucradas en la implementación de esta política.*

*El proceso de revisión y eventual actualización de la política será conducido por la Vicerrectoría Académica, a través de la Dirección de Equidad de Género, en coordinación directa con la Comisión Interestamental de Equidad de Género. Esta comisión, será clave en garantizar que dicho proceso se mantenga fiel a los principios que guiaron la formulación de esta política: una construcción participativa, dialógica, democrática e interestamental, orientada a transformar estructuralmente las prácticas institucionales hacia una Universidad más justa e inclusiva. Esta revisión se realizará en cada nuevo período de Planificación Estratégica de la Universidad, o en aquellas ocasiones que por ajustes del medio interno y/o externo así lo requiera.*

*Regístrese, comuníquese y archívese.*

**JOSÉ MARÍN RIVEROS**  
*Secretario General*

**NELSON VÁSQUEZ LARA**  
*Rector*

**Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**

*Lo que comunico a usted para su conocimiento y fines a que haya lugar.*

**JOSÉ MARÍN RIVEROS**  
*Secretario General*

**Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**

**V°B° Contraloría**

**Distribución:**

**General**