

**LINEAMIENTOS
ESTRATÉGICOS
PARA LA
IMPLEMENTACIÓN
DE LA POLÍTICA
DE IGUALDAD DE
GÉNERO**

I Presentación

Este texto tiene como propósito fundamental orientar en la implementación efectiva de la Política de Igualdad de Género de la Universidad Diego Portales.

El objetivo de estos lineamientos aquí presentados, desarrollados por la Dirección de Género, es facilitar la operacionalización de las definiciones conceptuales de la Política, que permitan la formulación de acciones concretas alineados a sus principios y ejes estratégicos.

Estos objetivos estratégicos y específicos buscan proveer una hoja de ruta flexible y no exhaustiva. Su fin es ofrecer un marco de referencia para que cada unidad, desde su particularidad y desafíos actuales, pueda identificar y priorizar cursos de acción que contribuyan sustantivamente a la igualdad de género.

A través de estos lineamientos, la Dirección de Género busca asegurar que la perspectiva de género se integre de manera transversal en toda la universidad, proporcionando directrices claras para que quienes toman decisiones puedan liderar procesos de cambio que aseguren una comunidad más justa e igualitaria.

I Principios de la Política de Igualdad de Género

- Igualdad de género y no discriminación
- Pluralismo
- Género como categoría relacional
- Interseccionalidad
- Transversalidad de la perspectiva de género

II Ejes Estratégicos de la Política

- Formación y docencia con igualdad de género
- Investigación, innovación y creación con igualdad de género
- Trayectorias Estudiantiles con igualdad de género
- Condiciones laborales con igualdad de género
- Vinculación con el Medio e Internacionalización con igualdad de género
- Comunicaciones con igualdad de género
- Universidad libre de violencias de género



Revisa la Política de Igualdad de Género en genero.udp.cl

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 1: Formación y Docencia con igualdad de género.</p>	<p>Plan de estudios y currículum</p>	<p>1 Integrar de manera sistemática y progresiva la perspectiva de género en los planes de estudio de pregrado y posgrado, asegurando una formación académica de calidad, no sexista y pertinente a los desafíos sociales contemporáneos.</p>	<p>1.1 Incorporar transversalmente la perspectiva de género en el diseño e innovación curricular de los programas de pregrado.</p> <p>1.2 Incorporar transversalmente la perspectiva de género en el diseño e innovación curricular de los programas de posgrado y educación continua.</p> <p>1.3 Desarrollar mecanismos de monitoreo de las innovaciones curriculares con perspectiva de género, con el fin de levantar evidencias del proceso y promover la mejora continua.</p>
	<p>Formación docente</p>	<p>2 Fortalecer las capacidades del cuerpo docente para el desarrollo de prácticas pedagógicas igualitarias y con perspectiva de género como componente estructural de la excelencia académica y la mejora continua de la docencia.</p>	<p>2.1 Aumentar y diversificar la oferta de talleres e iniciativas de formación docente (pre y posgrado) en igualdad y perspectiva de género, incluyendo actividades que tengan relación con la docencia en las disciplinas (o ámbitos disciplinarios: Ciencias Sociales y Humanidades, Ingenierías, etc.).</p> <p>2.2 Desarrollar material de auto instrucción para enriquecer los programas de inducción a la docencia y formación de ayudantes de docencia.</p> <p>2.3 Promover la participación equitativa en espacios de formación docente, considerando disciplinas e identidad de género.</p>

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 2: Investigación, innovación y creación con igualdad de género.</p>	<p>Productividad de las investigadoras</p>	<p>3 Reducir las brechas de género en la productividad académica mediante el fortalecimiento de condiciones institucionales equitativas para el desarrollo de la investigación, innovación y creación.</p>	<p>3.1 Monitorear la productividad científica desagregando los datos por sexo registral y/o identidad de género.</p> <p>3.2 Considerar incentivos y/o apoyos específicos que incidan en las eventuales brechas de productividad por género.</p> <p>3.3 Aumentar el número de proyectos de innovación liderados por mujeres.</p>
	<p>Participación, liderazgo y visibilidad</p>	<p>4 Promover la participación paritaria y el liderazgo de mujeres y diversidades sexo-genéricas en investigación, innovación y creación, especialmente en espacios de decisión, reconocimiento académico y jerarquización.</p>	<p>4.1 Promover la paridad de género en cargos relevantes en investigación, innovación y creación.</p> <p>4.2 Visibilizar el trabajo en investigación e innovación de las académicas, en particular en campos masculinizados, y de los académicos, en los feminizados.</p> <p>4.3 Monitorear las trayectorias académicas en los programas de doctorado para promover la igualdad de género.</p>
	<p>Institucionalidad en igualdad de género en I+D+i</p>	<p>5 Consolidar una institucionalidad robusta que incorpore la perspectiva de género en las políticas, normativas y prácticas de investigación, innovación y creación, alineada con estándares nacionales e internacionales.</p>	<p>5.1 Incorporar la variable de sexo registral e identidad de género en los instrumentos de medición institucionales y su reportería.</p> <p>5.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en la producción de conocimiento.</p>

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 3: Trayectorias estudiantiles con igualdad de género.</p>	<p>Procesos de admisión</p>	<p>6 Avanzar hacia procesos de admisión más equitativos, que contribuyan a reducir brechas de género en el acceso a distintas áreas del conocimiento, especialmente en disciplinas con alta segregación.</p>	<p>6.1 Implementar un sistema de análisis y monitoreo de género en la admisión y matrícula de pregrado y posgrado.</p> <p>6.2 Avanzar hacia la implementación de acciones afirmativas o género sensibles para reducir brechas de género en el acceso a diferentes áreas de conocimiento.</p> <p>6.3 Generar campañas comunicacionales con perspectiva de género que promuevan carreras altamente masculinizadas o feminizadas al género subrepresentado y a diversidades sexo genéricas, con lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>6.4 Fortalecer la acogida institucional del estudiantado trans y no binario, asegurando una admisión igualitaria y el reconocimiento de su nombre social.</p>
	<p>Inserción universitaria</p>	<p>7 Fortalecer una experiencia de inserción universitaria igualitaria y libre de discriminaciones, promoviendo comunidades académicas basadas en el respeto, la diversidad y la convivencia democrática.</p>	<p>7.1 Garantizar una formación inicial en convivencia respetuosa y perspectiva de género para estudiantes recién ingresados/as.</p> <p>7.2 Promover la igualdad de acceso y participación en la vida universitaria, con monitoreo de género y fortalecimiento de acciones en extensión, deporte y liderazgo estudiantil.</p>
	<p>Progresión académica</p>	<p>8 Garantizar condiciones institucionales que favorezcan la progresión académica del estudiantado desde una perspectiva interseccional, reduciendo barreras estructurales asociadas al género.</p>	<p>8.1 Incorporar la variable de sexo registral e identidad de género en los instrumentos de medición institucionales y su reportería.</p> <p>8.2 Considerar en los apoyos académicos la intersección entre identidad de género y otras dimensiones (como discapacidad, neuro disidencia, roles de cuidado, etc.)</p>

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 3: Trayectorias estudiantiles con igualdad de género.</p>	<p>Acceso y uso de servicios de apoyo y participación estudiantil</p>	<p>9 Asegurar el acceso equitativo y el uso efectivo de los servicios de apoyo estudiantil y de las oportunidades de participación, como parte del compromiso institucional con el bienestar y el desarrollo integral.</p>	<p>9.1 Promover y generar espacios igualitarios que favorezcan el sentido de pertenencia del estudiantado a la UDP.</p> <p>9.2 Fortalecer la participación y el desarrollo de oportunidades, incorporando la perspectiva de género.</p> <p>9.3 Fortalecer el acceso y la calidad de la atención de distintos servicios estudiantiles para diversidades sexo-genéricas, mediante estrategias de difusión focalizada y mejora continua de los servicios.</p> <p>9.4 Incorporar apoyos extraacadémicos para abordar las formas específicas de discriminación que pueden darse a partir de género y su intersección con otras categorías, como discapacidad, condición social, u otra.</p> <p>9.5 Potenciar la participación de diversidades sexo genéricas en organizaciones estudiantiles y la creación de organizaciones estudiantiles con ese foco.</p>
	<p>Las responsabilidades de cuidado y crianza, desde una perspectiva de corresponsabilidad social</p>	<p>10 Fortalecer condiciones institucionales de corresponsabilidad social que reconozcan y aborden el impacto de las responsabilidades de cuidado y crianza en las trayectorias estudiantiles, reconociendo su impacto en mujeres y promoviendo la participación de hombres.</p>	<p>10.1 Promover la corresponsabilidad social del cuidado y la crianza en la comunidad estudiantil.</p> <p>10.2 Diseñar, comunicar e implementar acciones de corresponsabilidad social del cuidado y de la crianza considerando hombres y masculinidades.</p> <p>10.3 Fortalecer el acceso a información oportuna y sistemática sobre beneficios asociados a cuidados y crianza para estudiantes de pre y posgrado.</p>

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 4: Condiciones laborales con igualdad de género.</p>	<p>Participación equitativa y acceso a cargos de representación y dirección</p>	<p>11 Sostener y profundizar la participación equitativa en cargos de representación y liderazgo institucional, fortaleciendo una gobernanza universitaria diversa, democrática y paritaria.</p>	<p>11.1 Incorporar la variable de sexo registral e identidad de género en los instrumentos de medición institucionales y su reportería.</p> <p>11.2 Generar información y reportes sistemáticos asociada a participación equitativa y al acceso igualitario a cargos de representación y/o dirección.</p> <p>11.3 Promover procesos igualitarios en el acceso a cargo de representación y dirección.</p>
	<p>Conciliación y corresponsabilidad social</p>	<p>12 Avanzar hacia un modelo institucional que promueva la conciliación y la corresponsabilidad social, reconociendo el impacto de las tareas de cuidado en las trayectorias laborales, especialmente de mujeres y promoviendo la participación de hombres.</p>	<p>12.2 Incorporar de manera sistemática a hombres como participantes y destinatarios de las acciones vinculadas con corresponsabilidad social.</p> <p>12.3 Visibilizar y promover el acceso a beneficios existentes en la línea conciliación con corresponsabilidad social.</p>
	<p>Educación para la igualdad de género</p>	<p>13 Fortalecer la educación institucional para la igualdad de género, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y promoviendo procesos de sensibilización y formación que contribuyan a una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad.</p>	<p>13.1 Desarrollar e implementar una oferta educativa en diversidad de temáticas en torno a la igualdad de género.</p> <p>13.2 Sistematizar los datos de participación en instancias educativas, desagregando por sexo registral y/o identidad de género, así como unidades de trabajo.</p>
	<p>Equidad salarial</p>	<p>14 Garantizar la equidad salarial mediante mecanismos sistemáticos de monitoreo, transparencia y mejora continua de las estructuras de remuneraciones.</p>	<p>14.1 Generar información y reportes sistemáticos de remuneraciones que permita regular y velar por la equidad salarial de manera sostenida.</p>

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 5: Vinculación con el Medio e Internacionalización con igualdad de género.</p>	<p>Conexión con la esfera pública</p>	<p>15 Fortalecer el aporte público de la universidad desde una perspectiva de igualdad de género, posicionando su quehacer académico y cultural como referente en el debate público.</p>	<p>15.1 Fomentar el debate y la reflexión crítica en torno al género mediante actividades artísticas, literarias y culturales abiertas a la comunidad universitaria y al público general.</p> <p>15.2 Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en actividades académicas, paneles de discusión y eventos de extensión.</p> <p>15.3 Sistematizar datos pertinentes desagregados por sexo registral y/o identidad de género.</p>
	<p>Desarrollo profesional y Red Alumni</p>	<p>16 Contribuir a trayectorias laborales y profesionales más equitativas para personas egresadas, incorporando la perspectiva de género en las estrategias de empleabilidad, redes y vinculación con el mundo del trabajo.</p>	<p>16.1 Fortalecer la igualdad de género en las instancias de vinculación con alumni y visibilizar el aporte de egresados y egresadas.</p> <p>16.2 Sistematizar información sobre empleabilidad y movilidad profesional con perspectiva de género, para detectar brechas y orientar acciones futuras.</p>
	<p>Internacionalización</p>	<p>17 Promover una internacionalización inclusiva que garantice el acceso equilibrado a oportunidades académicas internacionales y fortalezca la incorporación de la perspectiva de género en los vínculos globales de la universidad.</p>	<p>17.1 Promover la participación igualitaria en movilidad internacional considerando aspectos de interseccionalidad.</p> <p>17.2 Promover la igualdad de género y la construcción de espacios respetuosos y sin discriminación en toda la comunidad UDP participante de programas de internacionalización.</p>
<p>Eje 6: Comunicaciones con igualdad de género.</p>	<p>Comunicaciones con igualdad de género.</p>	<p>18 Consolidar el desarrollo de comunicaciones institucionales no sexistas e inclusivas, que reflejan la diversidad de la comunidad universitaria y fortalezca una cultura organizacional basada en la igualdad y el respeto.</p>	<p>18.1 Promover las comunicaciones igualitarias y no sexistas en sus distintos niveles (lenguaje escrito, visual, oral)</p> <p>18.2 Promover la representación paritaria en vocerías, participaciones en prensa, y otros formatos de difusión masiva.</p>

Eje Estratégico de la Política	Dimensión del Eje	Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
<p>Eje 7: Universidad libre de violencias de género.</p>	<p>Promoción</p>	<p>19 Promover una cultura universitaria basada en los derechos humanos, la igualdad de género y la convivencia respetuosa, como fundamento de un entorno libre de violencias y discriminaciones.</p>	<p>19.1 Diseñar y difundir material educativo y de sensibilización para todos los estamentos en formato gráfico y audiovisual.</p> <p>19.2 Realizar intervenciones sobre igualdad de género y no discriminación en espacios universitarios (talleres, encuentros, etc.)</p>
	<p>Prevención</p>	<p>20 Fortalecer la prevención de las violencias de género mediante acciones educativas, formativas y comunitarias dirigidas a todos los estamentos.</p>	<p>20.1 Incorporar contenidos sobre consentimiento y relaciones igualitarias en procesos de inducción a todos los estamentos.</p> <p>20.2 Realizar talleres, encuentros de reflexión u otros dispositivos para abordar la prevención de la discriminación, el acoso sexual y la violencia de género.</p>
	<p>Acceso a la denuncia y acompañamiento</p>	<p>21 Garantizar mecanismos de denuncia accesibles, oportunos y no revictimizantes, junto con sistemas de acompañamiento integrales y con enfoque de derechos.</p>	<p>21.1 Implementar un plan anual de difusión sobre normativa interna, sus contenidos básicos, mecanismos de denuncia y apoyos existentes.</p> <p>21.2 Evaluar conocimiento y uso de canales de denuncia y dispositivos de acompañamiento institucional, asegurando accesibilidad, confidencialidad y enfoque de género.</p>
	<p>Reparación</p>	<p>22 Implementar estrategias de reparación individual y comunitaria que contribuyan a la restauración de la autonomía, la dignidad y las trayectorias académicas o laborales de las personas afectadas por situaciones de violencia de género.</p>	<p>22.1 Identificar y sistematizar cursos de acción institucionales para la reparación individual y comunitaria en situaciones de violencia de género.</p> <p>22.2 Fortalecer la red de derivación y dispositivos de acompañamiento en caso de activación de denuncias.</p>
	<p>Reincorporación</p>	<p>23 Fortalecer procesos de reincorporación institucional posteriores a procedimientos sancionatorios, asegurando acompañamiento, medidas socioeducativas y condiciones adecuadas para la no repetición y la convivencia respetuosa.</p>	<p>23.1 Promover la convivencia estudiantil respetuosa al producirse reincorporaciones de personas sancionadas (formal o informalmente) mediante el desarrollo de habilidades de convivencia.</p> <p>23.2 Capacitar en enfoque de justicia restaurativa a quienes acompañan la reincorporación posterior a una sanción.</p>



udp UNIVERSIDAD
DIEGO PORTALES

DIRECCIÓN DE
GÉNERO **udp**

Santiago de Chile, 2026.