

POLÍTICA DE DIVERSIDADES Y DISIDENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO



UNIVERSIDAD
DE CHILE



DIRECCIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE CHILE

ÍNDICE

I. Introducción	5
II. Antecedentes	7
III. Principios de la Política	12
III.1 Rol Público de la Universidad	12
III.2 Respeto a los derechos humanos	12
III.3 Inclusión	12
III.4 Equidad	12
III.5 No discriminación y no violencia	13
III.6 Igualdad de oportunidades	13
III.7 Participación	13
III.8 Interseccionalidad	13
IV. Objetivos de la Política	14
IV.1 Objetivo General	14
IV.2 Objetivos Específicos	14
V. Ámbitos de Acción de la Política	15
V.1 Formación, Docencia y Aprendizaje	15
V.2 Investigación, Innovación y Creación	15
V.3 Comunicación, Extensión y Vinculación con el medio	15
V.4 Gestión	16
VI. Estrategias de Intervención y Líneas de Acción	17
VI.1 Estrategias Generales	17
VI.2 Líneas de Acción	21
VII. Unidad Encargada	25
Anexo 1: Marco Jurídico	26





INTRODUCCIÓN

La Universidad de Chile históricamente ha destacado por su compromiso desde la educación superior por la implementación y adopción de políticas y medidas que tengan en cuenta la diversidad de sus integrantes, tanto estudiantes como funcionarios académicos y de personal de colaboración, incluyendo el trabajo en temáticas de género, discapacidades, etnia, y desde el nacimiento de esta Política, las diversidades y disidencias sexuales y de género.

Como universidad pública y emblemática del país, tiene la responsabilidad de garantizar el desarrollo pleno y digno de toda la comunidad universitaria. En este marco se debe generar estrategias y medidas al interior de nuestra institución en pos de la inclusión, equidad y derechos de los grupos vulnerados, como son las diversidades y disidencias sexuales y de género. No solo eso, sino que la Universidad, por su rol público y de formación, tiene una fuerte incidencia en la cultura y sociedad en general, por lo que tiene el deber de avanzar en temas de inclusión, equidad y no discriminación, sentando así un precedente a nivel nacional y favoreciendo la superación de la cisheteronorma, el binarismo de género y el patriarcado. Es por esto que, desde el 2010, viene generando estrategias de inclusión a través de diferentes medidas jurídicas, de nivelación, formación y acompañamiento, entre ellas, el modelo educativo 2021 y la Política de Igualdad de Género aprobada por el Senado Universitario que, por su carácter institucional, buscan valorar la diversidad y resguardar la convivencia trascendiendo las voluntades locales y sentando un precedente a nivel nacional.

En los últimos años, la Universidad ha trabajado en generar mecanismos e instrumentos que respondan a resolver el problema de discriminación y promover la inclusión, pero los avances han sido puntuales y, no se aplican de forma homogénea ni tampoco de manera uniforme en todas/os las Facultades e Institutos o ámbitos de la Universidad. Además, algunos no son específicos para las diversidades y disidencias sexuales y de género, pues muchas veces son insuficientes para afrontar los problemas existentes. Por esto es necesario incorporar un instrumento integral, de carácter transversal y exigible, que abarque todos los ámbitos del quehacer universitario.



De esta necesidad nace la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género, que permite la institucionalización de estas temáticas, a la vez que posibilita generar estructuras transversales de soporte para lograr la implementación efectiva de acciones y estrategias, aspirando a que los principios de esta Política sean integrados e internalizados en cada unidad, procesos o quehacer de la Universidad.

La presente Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género es una respuesta a la necesidad de reconocer y reparar las discriminaciones, desigualdades y violencias que operan en los marcos institucionales y el desarrollo de la vida en comunidad en la Universidad de Chile. Por medio de este instrumento, se pretende contribuir a la construcción de un futuro más justo, que sea capaz de asegurar la participación y brindando recursos políticos, económicos y simbólicos a aquellos grupos e identidades históricamente marginados, tanto fuera como dentro de la Universidad.

Por otra parte, y en consideración al antecedente de la Política de Igualdad de Género, se hace pertinente la elaboración de un instrumento focalizado en la experiencia de las diversidades y disidencias sexuales y de género. A raíz de aquello, el año 2022 en la plenaria N°669 del jueves 28 de abril de 2022 del Senado Universitario, se mandató a la Comisión de Género y Diversidades a elaborar la Política que este documento contiene.

Una de las premisas básicas que se establece para la realización de esta Política es considerar una perspectiva interseccional que, por definición, implica el reconocimiento y valoración de todos los cruces identitarios que componen, en este caso, la cuestión del género; así como el compromiso de brindar bases equitativas de apoyo para el desarrollo personal y colectivo. Con esa unidad de principios se ha trabajado mano a mano con la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) de Rectoría, para formular esta Política. Además la DIGEN ha incorporado esta temática dentro de su labor.

La aprobación e implementación de esta Política será un hito fundamental para el avance en los derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género tanto en la Universidad de Chile como en el país.

ANTECEDENTES

Existen diversos términos para definir y caracterizar a las personas y movimientos vinculados a orientaciones sexuales y/o afectivas, identidades y expresiones de género diversas y a la diversidad corporal. En el contexto de esta Política, con respecto al concepto de diversidades y disidencias sexuales y de género, se reconoce la autoidentificación como principio regente, y se considera el entendimiento más inclusivo posible en el marco de los Derechos Humanos, abarcando todas las identidades que desafían las normas tradicionales de género, sexualidad y corporalidad, con lo cual escapan de la cisheteronorma y el binarismo de sexo y género (CIDH, 2015, p. 27). Esto incluye, pero no se limita, a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, asexuales, queer, no binarias, y cualquier otra sexualidad, expresión o identidad no normativa.

La cisheteronorma y el binarismo de sexo y género son dos de los conceptos clave a través de los cuales entendemos la opresión, exclusión, discriminación y violencia hacia las diversidades y disidencias sexuales y de género.

El término cisheteronorma se entiende como el sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, conforme al cual dichas relaciones son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas sobre relaciones del mismo sexo/género y también a la expectativa de que todas las personas son cisgénero, es decir, que aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres. La cisheteronormatividad se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones cis-hetero dominantes e imperantes (CIDH, 2015, p. 41).

Con respecto a los sistemas binarios de sexo y género, estos han sido entendidos como modelos sociales dominantes en la cultura occidental, estableciendo que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, y por defecto alineadas en sistemas binarios tales como masculino/hombre y femenino/mujer, excluyendo a aquellas personas que pueden no identificarse dentro de estas dos categorías, tales como personas no binarias o personas intersex (CIDH, 2015, p. 41).

La discriminación, violencia, exclusión e invisibilización histórica y sistémica que enfrentan las diversidades y disidencias sexuales y de género es prevalente en nuestra sociedad, tanto a nivel nacional como internacional. De hecho, actualmente hay 64 países en el mundo donde la homosexualidad está criminalizada, incluso siendo castigada con pena de muerte. Sin embargo, esta no es la única forma en que se ve reflejada. En Chile, según un estudio realizado por la Subsecretaría de Prevención del Delito en 2021, el 89,3% de las personas encuestadas ha vivido al menos una experiencia de discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, y el 62,5% ha sufrido al menos una victimización por delitos y acoso (Subsecretaría de Prevención del Delito, 2020, p. 13).

Las diversidades y disidencias sexuales y de género son un porcentaje significativo de la población. Según la décima Encuesta Nacional de la Juventud 2022 aplicada por el INJUV a jóvenes de 15 a 19 años, 12% de las personas encuestadas declara ser LGBTIQ+, y 3% “en exploración” (Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, 2022, p. 25). También, es importante tener en cuenta que el proceso de exclusión social y discriminación comienza a muy temprana edad en las escuelas. Así lo revela la Primera Encuesta de Clima Escolar realizada el 2016 en Chile, según la cual “el 52% de las y los adolescentes trans declararon haber sido acosados/as físicamente y 88% reportó haber sido insultado/a por sus compañeros por su expresión de género” (Zapata, Díaz, Maureira, Linares, Zapata, 2019, p. 67).

Cabe destacar que las investigaciones y encuestas acerca de las diversidades y disidencias sexuales y de género son relativamente escasas, lo cual refuerza su invisibilización y la de las problemáticas a las que se enfrentan cotidianamente. Durante el año 2022, las investigaciones sobre estas temáticas disminuyeron en un 4,1%, en comparación con el año anterior e incluso el promedio de años anteriores - 2008 al 2021 -. (Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, 2022, p. 21).

La Universidad de Chile, tras el trabajo realizado por la Oficina de Equidad e Inclusión, en conjunto con la “Secretaría de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (SEDISGEN FECh)” SEDISGEN FECh, ha implementado desde 2021 algunas preguntas de caracterización estudiantil sobre temas de sexualidad e identidad de género en el proceso de matrícula y de la

Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE), por medio del Formulario de Caracterización Estudiantil (FOCES). Adicionalmente, la Oficina de Equidad e Inclusión ha llevado a cabo desde 2022 una encuesta que permite caracterizar a los estudiantes que declaran en su FOCES pertenecer a la comunidad de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género.

No obstante, hasta la fecha, no hay registro de iniciativas o base de datos respecto a esta materia focalizadas en los estamentos funcionarios académicos y de personal de colaboración. Cabe destacar, a modo de hito, y con el fin de nutrir el contenido de esta Política, que se llevó a cabo un inédito formulario de caracterización a la experiencia laboral de la comunidad LGBTIQ+ en la Universidad de Chile. Pese a que aquello no provee de un diagnóstico suficiente, sí otorga una primera mirada parcial sobre el estado de la situación.

Debido a la discriminación, exclusión e invisibilización histórica y sistémica que sufren las diversidades y disidencias sexuales y de género, existen diversas medidas a nivel nacional e internacional que buscan subsanar esta realidad de las cuales esta Política pretende hacerse parte.

El marco jurídico que sustenta esta Política universitaria (Anexo 1) está dado por el principio de igualdad y no discriminación, establecido ampliamente en el derecho internacional de los derechos humanos, los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentran vigentes, y por el creciente avance/desarrollo en cuanto a las cuestiones de orientación sexual y de género como son los Principios de Yogyakarta.

En cuanto al marco normativo nacional la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, que entre otras cosas, define discriminación arbitraria incluyendo en sus criterios la orientación sexual, identidad y expresión de género del sexo, y señala que corresponderá a cada órgano de la administración del Estado elaborar e implementar políticas destinadas a garantizar en toda persona, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos en la Constitución política, las leyes y tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes. Esta ley introduce modificaciones en otros cuerpos legales como el Estatuto administrativo, Estatuto



Administrativo para funcionarios municipales, y el Código Penal. Adicionalmente a ella, la Ley N°21.120 reconoce y da protección al derecho de identidad de género permitiendo la rectificación de nombre registral.

A su vez, las leyes aplicables al ámbito universitario como son la Ley N°21.091, sobre educación superior, que establece que el sistema promoverá la inclusión, y la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, que reconoce entre sus principios la participación, no discriminación, equidad de género, respeto y tolerancia. Finalmente, la Ley N°21.369, también aplicable al ámbito de educación superior, regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género, buscando que las personas se desempeñen en espacios libres de violencia y discriminación de género, establece la obligación de que se adopten políticas integrales de estas materias al interior de las instituciones. A estas leyes, se suman otros esfuerzos normativos en distintos ámbitos, en pos de remediar circunstancias de discriminación y de violencia en el plano legislativo, como la Ley N°21.400, N°21.511 y N°21.212 que establecen el matrimonio igualitario, el día nacional de la diversidad y como agravante cuando el delito, en el ámbito penal, se ha efectuado con motivo de la orientación sexual, identidad o expresión de género de la víctima, respectivamente.

Por otro lado, la Universidad de Chile ha implementado algunas medidas para intentar subsanar la discriminación, violencia, exclusión e invisibilización histórica y sistémica que enfrentan las diversidades y disidencias sexuales y de género, tales como el Instructivo Mara Rita, que permite a las personas trans utilizar su nombre social dentro de la institución, y el Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, además de la recientemente aprobada Política de Igualdad de Género.

El trabajo y creación de esta Política se condice con el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2016-2026, el cual en sus estrategias considera normas que atañen a esta Política que a continuación se señalan:

Estrategía VIII. Fortalecimiento de la equidad en el acceso y permanencia de la Universidad de Chile;

Estrategía IX. Superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria;

Estrategía X. Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos;

Y finalmente, **Estrategía XI.** Convertir la Universidad de Chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario.

Además, esta Política se enmarca en el recientemente incorporado quinto principio orientador de “Igualdad de género y no discriminación” del Modelo Educativo de la Universidad, el cual se articula con los cuatro precedentes, incluyendo aquel de “Equidad e inclusión”.



PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

III.1 ROL PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad en tanto institución pública asume como propios los requerimientos de la Nación, propendiendo al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos y con respeto irrestricto a las diversidades y disidencias sexuales y de género.

III.2 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

La Universidad de Chile, en concordancia con las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, y por ese solo hecho tienen los mismos derechos, deberes y libertades en el contexto institucional y, en particular, en el campo de acción de esta Política.

III.3 INCLUSIÓN

La Universidad de Chile debe velar por la inclusión de toda su comunidad, asegurando el acceso efectivo a una educación de calidad para sus estudiantes, y promoviendo oportunidades de desarrollo pleno para todas las personas que integran la comunidad universitaria en un clima libre de discriminación, violencia, acoso o abuso de cualquier tipo.

III.4 EQUIDAD

La Universidad debe garantizar que en todo su quehacer y para todas las personas de la comunidad exista un trato y oportunidades equitativas a fin de potenciar el desarrollo pleno de las personas, su dignidad y la justicia social.

III.5 NO DISCRIMINACIÓN Y NO VIOLENCIA

La Universidad de Chile reconoce y promueve la visibilización de múltiples diversidades y disidencias sexuales y de género, la diversidad de cuerpos, a modos y trayectorias de vida de las personas, y por ello, también reconoce las condiciones de subalternidad a las que han estado históricamente sometidas.

III.6 DESARROLLO INTEGRAL

La Universidad reconoce que la desigualdad es un factor que obstaculiza el desarrollo integral de los seres humanos, por lo que se velará por que, en todo su quehacer, las oportunidades formativas, laborales, de desarrollo personal y profesional estén al alcance de todas las personas, especialmente a las diversidades y disidencias sexuales y de género, promoviendo un ambiente libre de violencia y discriminación.

III.7 PARTICIPACIÓN

La Universidad reconoce la participación y el diálogo social como valores democráticos y de derecho de los, las y les integrantes de la comunidad universitaria, promoviendo la triestamentalidad y la representación política proporcional de todas las personas en las instancias de toma de decisiones, como un medio que asegura mayores grados de legitimidad a las acciones que se lleven a cabo en el contexto institucional.

III.8 INTERSECCIONALIDAD

La Universidad de Chile promueve el reconocimiento y visibilización de las múltiples discriminaciones, desventajas y exclusiones que afectan a las diversidades y disidencias sexuales y de género, a la diversidad de cuerpos, a modos y trayectorias de vida de las personas, y que se dan como consecuencia de la combinación de identidades sujetas a opresiones sistémicas coexistentes.



OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

IV.1 OBJETIVOS GENERALES

Fortalecer las oportunidades de participación de las diversidades y disidencias sexuales y de género, asegurando el ejercicio pleno de los derechos y el acceso equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos de toda la comunidad universitaria.

Erradicar las discriminaciones, desigualdades y las violencias por razones de orientación e identidad sexual y de género en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad de Chile.

IV.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Garantizar la convivencia no violenta y sin discriminaciones por motivos de orientación e identidad sexual y de género reconociendo, valorando y respetando la multiplicidad de expresiones y trayectorias de vida de las personas de toda la comunidad universitaria
- b. Identificar aquellas prácticas, normas o acciones que perpetúen la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual y de género, realizando acciones que las eliminen y fortaleciendo el ejercicio de los derechos de todas las personas y el acceso equitativo en todos los ámbitos del quehacer universitario.
- c. Desarrollar mecanismos, estructuras e instrumentos en todas las áreas de acción de la Universidad que permitan asegurar la igualdad sustantiva y equidad de todos los miembros de su comunidad, focalizadas en las diversidades y disidencias sexuales y de género.
- d. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan la mejora continua de la Política, sus planes de acción, y el cumplimiento de las metas y de los objetivos asociados, garantizando la asignación de recursos financieros, humanos y técnicos necesarios.

V. ÁMBITOS DE ACCIÓN

V.1 FORMACIÓN, DOCENCIA Y APRENDIZAJE

Este ámbito se orienta a una intervención de carácter integral en el proceso educativo, desde la elaboración de los perfiles de egreso y planes de estudio hasta los contenidos y las metodologías de enseñanza y evaluación, para alcanzar una educación libre de discriminación contra diversidades y disidencias sexuales y de género en la educación, y la reproducción de las desigualdades y violencias, para así construir una sociedad respetuosa de los derechos de todas, todos y todes, a través de la formación de profesionales que reconozcan y respeten de manera irrestricta a las identidades sexuales y de género de quienes integran la comunidad.

V.2 INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN

Este ámbito se centra en la generación de conocimiento, la innovación y la creación, lo que deberá dar cuenta tanto de los contenidos de las investigaciones como de la participación de diversidades y disidencias sexuales y de género, su liderazgo en los equipos, como también la distribución de los fondos para investigación. Abarca aspectos de institucionalización, las políticas de investigación y desarrollo, el análisis de la producción y divulgación en materia de investigación académica.

La generación de conocimiento, creación e innovación en temáticas de diversidades y disidencias sexuales y de género, y su comunicación en las comunidades científicas y la sociedad en general, aporta a la consolidación del rol público de la Universidad de Chile, visibilizando las brechas, discriminaciones y desigualdades de género presentes en la sociedad y buscando su superación.

V.3 COMUNICACIÓN, EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO

En el marco de acción de la Política se buscará incorporar perspectiva de derechos, reconocimiento y respeto irrestricto de las diversidades y disidencias sexuales y de género tanto en las actividades de extensión universitaria como en la Política de comunicaciones. En ese sentido, se deberán abordar, revisar y/o fortalecer los marcos regulatorios en esta materia, los manuales de estilo y velar por la participación de las diversidades y disidencias sexuales y de género en la producción de dispositivos comunicacionales de la Universidad.

La comunicación, extensión y vinculación con el medio tienen un rol transformador en el entorno, no solo de forma interna, sino que también fuera de la Universidad, y es por esto que se debe tener una especial preocupación en incorporar los principios y objetivos de esta Política en estos ámbitos, pues inciden en la transformación social y cultural del país.

V.4 GESTIÓN

Los principios y objetivos de esta Política deberán ser integrados en todos los procesos de gestión de la Universidad, tales como i) los de gobernanza, incluyendo procesos de toma de decisiones, de nombramientos y eleccionarios, ii) las definiciones estratégicas, Políticas, modelos y normativas y iii) el desarrollo de personas, incluyendo contrataciones, capacitaciones, desvinculación, y equidad salarial, entre otros. Asimismo, los mecanismos de aseguramiento de la calidad para todo quehacer universitario deberán considerar el cumplimiento de esta Política y sus principios como criterio de evaluación.

Además, la gestión presupuestaria y financiera de la Universidad debe asegurar los recursos humanos y materiales para implementar esta Política, de forma que la falta de financiamiento no sea un impedimento para alcanzar las metas y objetivos asociados.

VI. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

VI.1 ESTRATEGIAS GENERALES

VI.1.1 Transversalizar desde una perspectiva de derechos, las diversidades y disidencias sexuales y de género

La Universidad incluirá e incorporará los intereses y necesidades de las diversidades y disidencias sexuales y de género en todos sus instrumentos de Política, normativas y gestión propios de su quehacer, asegurando la igualdad entre todas las personas en cada uno de ellos, así como en la elaboración, control y evaluación de las medidas que se lleven a cabo para conseguir la igualdad sustantiva para las diversidades y disidencias sexuales y de género.

Para este efecto se deberán revisar los instrumentos políticos y normativos, y planes de estudio de la Universidad, con el fin de incorporar el enfoque de derechos, la perspectiva de las diversidades y disidencias sexuales y de género y los principios que orientan esta Política, y de ser necesario, crear instrumentos y normativas para lograrlo.

En este marco, la transversalización será una estrategia prioritaria para superar las desigualdades que persisten en la Universidad y que tienen expresiones concretas en los ámbitos propios de su quehacer (docencia, investigación, creación, extensión, vinculación con el medio, gestión), lo que incluirá actividades específicas, tales como de formación y divulgación, en el ámbito de la igualdad y las acciones afirmativas, para asegurar que las diversidades y disidencias sexuales y de género no estén en desventaja en ningún ámbito del quehacer universitario.

Para lograr tal objetivo, se diseñarán y/o fortalecerán los mecanismos adecuados para identificar las brechas, discriminaciones y/o desigualdades existentes, y se diseñarán e implementarán estrategias que permitan su superación.

Para este efecto la Universidad deberá proveer las condiciones materiales, humanas y técnicas que aseguren que los objetivos, estrategias y acciones asociados a la Política sean viables, sostenibles y evaluadas en el tiempo.

VI.1.2 Institucionalización

La Universidad institucionalizará la perspectiva de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género, incluyendo el principio de igualdad sustantiva y el de reconocimiento y respeto irrestricto de las diversidades y disidencias sexuales y de género en todas las estructuras, prácticas y procesos que organizan la vida universitaria, en concordancia con la misión y visión, y con los valores y principios que orientan esta Política.

En ese sentido, creará y/o fortalecerá instancias institucionales que aporten a la concreción de los objetivos de esta Política, tales como las Unidades locales y Oficinas de género actualmente existentes, además de otras que sean relevantes para que, desde sus ámbitos de acción, aporten la igualdad sustantiva para las diversidades y disidencias sexuales y de género. Se espera que estas instancias tengan capacidad de gestión y ejecución de todas las normativas sobre diversidades y disidencias sexuales y de género actualmente existentes, y de los planes de acción que deriven de esta Política.

Además, se espera que todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad cuenten con una orgánica que se haga cargo de estos temas, así como con profesionales y recursos que aseguren su permanencia y sostenibilidad en el tiempo.

VI.1.3 Visibilización y Comunicación efectiva

La Universidad, en el ejercicio de su desarrollo, garantizará la comunicación efectiva de todos los procesos asociados al reconocimiento y visibilización de las diversidades y disidencias sexuales y de género, multiplicidad de cuerpos, expresiones, modos y trayectorias de vida de las personas en la institución y la comunidad nacional, generando estrategias de reflexión interna y externa que favorezcan la superación de la cisheteronorma y el binarismo de género en la sociedad, cumpliendo así su rol público.

Para avanzar en esa línea, la Universidad incorporará la perspectiva de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en todos sus sistemas de información, no solo para contar con datos desagregados por identidad sexual y/o de género (considerando toda su diversidad), sino especialmente para generar información útil e indicadores que visibilicen las brechas, desigualdades y discriminaciones por razones de orientación e identidad sexual y de género que persisten en todos los ámbitos del quehacer institucional.

En ese mismo sentido, se crearán y/o fortalecerán canales internos de comunicación, adecuados y permanentes, que mantengan informada a la comunidad acerca de las diversidades y disidencias sexuales y de género, los avances y/o cambios que se generen con la implementación de esta Política y los planes de acción que deriven de ella.

VI.1.4 Promoción de alianzas internas y externas

La Universidad articulará las diferentes Unidades académicas y administrativas, y los diversos estamentos, para la adecuada implementación de la Política, y generará alianzas en el ámbito nacional e internacional que favorezcan el diálogo, el aprendizaje permanente y la colaboración para avanzar hacia la igualdad para las diversidades y disidencias sexuales y de género en el contexto de las instituciones de educación superior.

En ese sentido, se promoverán mecanismos de coordinación interna en el campo de acción de esta Política, ya sea entre el nivel central y las unidades locales de género con que cuenta la Universidad, o de otras instancias que sean relevantes para cumplir los objetivos propios de la igualdad sustantiva para las diversidades y disidencias sexuales y de género, esto, con fin de lograr una acción articulada entre los diferentes estamentos y actores institucionales. En particular, se fomentarán las alianzas intrainstitucionales orientadas al desarrollo, fortalecimiento y consolidación de organizaciones locales de diversidades y disidencias sexuales y de género.

Por otro lado, la Universidad deberá generar y/o fortalecer alianzas externas, con otras instituciones de educación superior, nacionales e internacionales, para la constitución de redes de colaboración en torno a los objetivos de la Política, la generación y difusión de conocimiento, y el intercambio de experiencias que favorezcan el aprendizaje permanente y el despliegue de su rol público.

VI.1.5 Participación de la comunidad universitaria

La Política promoverá la participación de toda la comunidad universitaria en los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las acciones destinadas a lograr la igualdad para las diversidades y disidencias sexuales y de género en el quehacer institucional, asegurando que todos los estamentos tengan representación equilibrada en las instancias de toma de decisión asociados a su implementación, y garantizando la participación de personas de la diversidad y disidencia sexual y de género.

En ese sentido, se fortalecerán y/o crearán mecanismos adecuados de participación de carácter triestamental, con el fin de que toda la comunidad tenga representación en las decisiones relevantes en materia de igualdad para las diversidades y disidencias sexuales y de género.

De esta forma, se avanzará en la democratización de la Universidad y en garantizar que todas, todos y todes las/os/es integrantes de la comunidad sean protagonistas de las decisiones que deriven de esta Política y de sus planes de acción.

VI.1.6 Interseccionalidad como eje articulador

El reconocimiento de la interseccionalidad, entendida como la confluencia y articulación de múltiples discriminaciones que recaen en las personas y los cuerpos, debe ser considerada en la elaboración de planes y acciones destinadas a establecer, promocionar y fortalecer la perspectiva de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género, permitiendo la generación de medidas focalizadas que potencien el desarrollo de todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

VI.1.7 Aprendizaje permanente y generación de conocimiento

Todas las acciones que se deriven de esta Política contarán con procesos sistemáticos de evaluación, a fin de asegurar su efectividad. La Universidad creará espacios de recopilación/generación de información, retroalimentación de los distintos actores involucrados, espacios de diálogo, realización de estudios y otras instancias que se consideren relevantes, para generar planes de mejoramiento que fortalezcan el proceso de implementación de la Política y su constante revisión.

En concreto, se deberán llevar a cabo estudios sobre las temáticas asociadas a la igualdad y los derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en todos los ámbitos del quehacer institucional, con el fin de conocer el “estado del arte” y las estrategias adecuadas para abordar las brechas, desigualdades y discriminaciones por razones de orientación e identidad sexual y de género, además de reportes permanentes que permitan conocer los avances que se generen desde la implementación de la Política y sus planes de acción, generando información útil para la toma de decisiones y la mejora continua en orden a alcanzar la igualdad sustantiva para las diversidades y disidencias sexuales y de género.

Los estudios, reportes y planes de mejoramiento de acciones específicas deberán estar a cargo de los organismos pertinentes que la institución ha designado para tales efectos, siendo responsabilidad de estas instancias su realización, difusión y comunicación por los canales adecuados.

VI.2 LÍNEAS DE ACCIÓN

VI.2.1 Actualización de normas internas y mecanismos que favorezcan el pleno desarrollo de las personas de la diversidad, disidencia sexual y de género

En el marco de acción de esta Política, se revisarán y actualizarán las definiciones estratégicas, normas, planes y programas asociados a la misión fundamental de la Universidad en los ámbitos de la docencia, investigación, creación, extensión, vinculación con el medio y gestión, para que respondan a criterios de respeto y resguardo de la dignidad y derechos de todas las personas, independiente de su condición, identidad de género u orientación sexual.

En particular, el Instructivo Mara Rita se deberá revisar de manera periódica, evaluando su efectividad e incorporando las mejoras necesarias para garantizar los derechos y pleno desarrollo de las diversidades y disidencias sexuales y de género.

Junto con lo anterior, se buscará actualizar el Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria para asegurar la prevención, investigación, sanción y erradicación efectiva de todo tipo de discriminación y violencia, con énfasis en las diversidades y disidencias sexuales y de género.

Estos procesos de actualización deberán ser participativos, garantizando la triestamentalidad y la participación de las organizaciones sociales de diversidades y disidencias sexuales y de género.

Adicionalmente, la Universidad deberá implementar acciones orientadas al desarrollo, fortalecimiento y consolidación de organizaciones locales de diversidades y disidencias sexuales y de género. Todas las unidades académicas y administrativas contarán con una orgánica que se haga cargo de estos temas y de la implementación de esta Política

y las acciones que se deriven de ésta, así como con profesionales y recursos que aseguren su permanencia y sostenibilidad en el tiempo.

VI.2.2 Incorporación de la temática y perspectiva de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en el proceso formativo

Se tomarán acciones específicas, tales como innovación de las prácticas docentes, el desarrollo curricular de los perfiles de egreso y de los planes de estudios de las carreras de la Universidad, con el objetivo de asegurar la presencia de la perspectiva de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género, la no discriminación y el respeto por la diversidad en el proceso formativo que reciben las, los y les estudiantes de la Universidad de Chile, en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional y el Modelo Educativo.

Los estamentos funcionarios académico y personal de colaboración deberán recibir instrucción en materia de diversidades y disidencias sexuales y de género, entre otros, con el objetivo de asegurar un espacio seguro y propicio para el aprendizaje.

Por otro lado, se realizarán acciones específicas para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso, incluyendo acciones afirmativas de ser necesario, a estudiantes de la diversidad y disidencia sexual y de género, y otorgarles un apoyo integral que potencie su éxito académico, permanencia y egreso oportuno.

VI.2.3 Diseño e implementación de acciones orientadas al reconocimiento y respeto de las diversidades y disidencias sexuales y de género

Se realizarán acciones orientadas al reconocimiento y respeto irrestricto de las diversidades y disidencias sexuales y de género. Estas se expresarán en todos los ámbitos y procesos del quehacer universitario, entendiéndose estos como las actividades de docencia, investigación, creación, extensión, vinculación con el medio y gestión.

En particular, la Universidad tendrá que incorporar de manera institucional un protocolo común de uso del lenguaje inclusivo y neutro con respecto a género, en reconocimiento de la diversidad de género existente, y fomentará y visibilizará el uso de pronombres de las personas, respetando así todas las identidades, en todos sus ámbitos, incluyendo docencia, comunicaciones, sistemas de información, entre otros.

Además, se implementará un plan para instalar baños neutros o universales en toda la Universidad, con el fin de garantizar un espacio seguro para las diversidades y disidencias sexuales y de género, en pos de sus derechos y dignidad.

La Universidad visibilizará a las diversidades y disidencias sexuales y de género y sus derechos, a través de acciones específicas, tales como actividades, talleres, conversatorios, intervenciones, hitos y símbolos, entre otras, que representen e incluyan a las diversidades y disidencias sexuales y de género.

En concordancia con su rol educativo, la Universidad realizará planes, acciones y actividades de formación y de difusión dirigidas a toda la comunidad universitaria, reconociendo en la elaboración de dichos planes las diferencias inherentes a cada estamento incluyéndose en éstos al cuerpo académico, estudiantes, personal de colaboración, y servidores/as a honorario. El fin de estas iniciativas orientadas a la concreción de los objetivos de esta Política será el de informar y educar acerca de temáticas de las diversidades y disidencias sexuales y de género y sus derechos, las normativas existentes y el proceso de implementación de ésta. Deberán tomarse las medidas de gestión y presupuesto necesarias para asegurar una adecuada cobertura de estas acciones.

VI.2.4 Creación de sistemas de información en torno a las diversidades y disidencias sexuales y de género

Con el fin de favorecer la plena aplicación de esta Política, se elaborarán instrumentos de información y conocimiento que permitan identificar, cuantificar, caracterizar y analizar las inequidades basadas en asuntos de orientación e identidad sexual y/o de género. Esta iniciativa tendrá el objeto de generar conciencia en la comunidad universitaria, sustentar la generación de políticas y planes de igualdad, y la toma de decisiones institucionales de manera transversal, incorporando la dimensión de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género como un factor de análisis relevante.

En ese sentido, se deberán generar bases de datos e indicadores que no solo presenten información desagregada por identidad sexual y/o de género (considerando toda su diversidad), sino que se hagan cargo de visibilizar las formas de segmentación que existen en la Universidad tales como las brechas salariales, de investigación, desarrollo y creación de conocimiento, y otros aspectos que sean relevantes.



Todas las acciones en esta línea se realizarán con estricto apego a las normas de seguridad y privacidad de la información y poniendo especial atención a la reserva de las identidades de las personas cuando sea requerido.

VI.2.5 Incorporación y participación de las diversidades y disidencias sexuales y de género

Se crearán y/o fortalecerán mecanismos especiales que se hagan cargo de las inequidades en cuanto a la participación de las diversidades y disidencias sexuales y de género en los tres estamentos, favoreciendo políticas de inclusión y participación equilibrada dentro de la Universidad, especialmente en los procesos de toma de decisión y en aquellas áreas estratégicas para su desarrollo.

Esto implica que se deberán aplicar medidas para lograr la participación de diversidades y disidencias sexuales y de género en los espacios de toma de decisión, especialmente en aquellos en los cuales están subrepresentadas/es/os, tanto a nivel de unidades administrativas como académicas.

Por otro lado, se fomentará la creación de espacios que favorezcan la expresión de las diversas identidades y realidades de las personas, con especial énfasis en garantizar el pleno desarrollo y participación de las diversidades y disidencias sexuales y de género en las estructuras, prácticas, procesos y actividades de los quehaceres propios a la vida y la comunidad universitaria.

VI.2.6 Sistemas permanentes de evaluación participativa

Se crearán procesos específicos de evaluación para cada una de las acciones emprendidas en la implementación de la Política, definiendo atributos de calidad para cada una de ellas y mecanismos para su medición. Estos procesos deberán realizarse de forma periódica, permanente y participativa, incluyendo a toda la comunidad universitaria. Los resultados obtenidos en estas evaluaciones serán utilizados para generar planes de mejoramiento continuo que fortalezcan el proceso de implementación de la Política.

Se establecerán mecanismos que permitan conocer el impacto de las acciones implementadas, realizando, por ejemplo, instrumentos que busquen medir la calidad de vida de las personas de la comunidad.

Adicionalmente, estos procesos estarán a cargo de los organismos pertinentes que la institución haya designado para tales efectos, siendo responsabilidad de estas instancias su realización, difusión y comunicación por los canales adecuados.

VII. UNIDAD ENCARGADA

En concordancia con el decreto de su creación, la Dirección de Género estará encargada de gestionar la implementación de la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género. Además, en consideración de los principios ya mencionados de interseccionalidad, desarrollo integral y equidad e inclusión, la Dirección de Género deberá convocar al trabajo coordinado con los organismos que estime pertinentes para garantizar el mejoramiento continuo y buena ejecución de esta Política.



ANEXO 1: MARCO JURÍDICO

Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género¹

ANTECEDENTES

Bajo el contexto de las movilizaciones feministas del año 2018, la anterior cohorte de senadores y senadoras creó, a través del Acuerdo SU N°038/2018, la comisión transitoria de género, la cual tenía por fin proponer medidas en torno a las problemáticas de segregación, brechas y violencia de género. Con posterioridad, este Senado Universitario se planteó reabrir el debate respecto del nombre y el objetivo de la comisión llegando al acuerdo SU N°003/2019, que rebautizó dicho espacio como la “Comisión de Género y Diversidades”, redefiniendo además sus objetivos.

Entre los objetivos que fueron planteados por este último acuerdo se consideraron los siguientes:

- Promover la elaboración de **políticas y estrategias, tanto de género y diversidades**, en coordinación con otras y otros actores internos de la Universidad de Chile relevantes en la materia, en pos de la equidad, de la eliminación del sexismo y de toda forma de discriminación.
- Trabajar en concordancia con el **PDI 2017-2026**, específicamente los objetivos estratégicos: VIII. **Fortalecimiento de la equidad** en el acceso y permanencia de la Universidad de Chile; IX. **Superación de las desigualdades y discriminaciones de género** en la comunidad universitaria. X. **Superación de las discriminaciones arbitrarias** en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos; y finalmente XI. Convertir la Universidad de Chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario.
- Realizar seguimiento del cumplimiento de las políticas implementadas en la Universidad de Chile.

¹ Documento elaborado por el Área Jurídica del Senado Universitario, abogado asistente: Felipe Ortúzar Yáñez, y abogada asesora: Rocío Seguel Zambrano. Comentarios: rocio.seguel@uchile.cl

Así las cosas, en abril del 2022 la Comisión de Género y Diversidades de la Universidad de Chile se determina abordar directamente la situación de las diversidades y disidencias sexuales y de género dentro de la comunidad universitaria, reconociendo que estas constituyen un grupo de alto nivel de vulnerabilidad tanto dentro como fuera de los recintos universitarios. En razón de ello, es que la mencionada comisión reafirma la necesidad de la creación de una Política que abarque diversos ámbitos de la vida universitaria y se haga cargo de las discriminaciones existentes por temas de orientación sexual o identidad de género.

Esta voluntad se manifiesta en la propuesta de acuerdo presentada la Sesión Plenaria N°669, de fecha 28 de abril de 2022, por los/as senadores/as Álvarez, Atria, Bustamante, Carrera, Domínguez, Maldonado, Medina, Montes, Peñaloza, Silva, Rojas, Valencia y Vivaldi, en qué se propone mandar a la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario al desarrollo y elaboración de una Propuesta de Política Universitaria que aborde la temática de diversidades y disidencias sexuales y de género dentro de la Universidad de Chile. Durante esta misma Plenaria este Senado Universitario adoptó el acuerdo de darle despacho inmediato y, de forma contigua, aprobar la propuesta, formalizando así el mandato a la comisión señalada para la elaboración de propuesta de Política a través del Acuerdo SU N°043/2022.

Es en este contexto que el presente documento tiene por objeto informar sobre las normativas tanto a nivel internacional, nacional y de aplicación intrauniversitaria que deben ser tomadas en cuenta y sirven de guía para esta labor.



NORMAS DE DERECHO INTERNACIONAL

Antes de entrar a explicar la normativa de derecho internacional aplicable, es importante recordar que los tratados internacionales ratificados y publicados, según ordena la Constitución, son jurídicamente vinculantes para el Estado de Chile, pero, además de ello, nuestra actual norma fundamental contempla en su artículo 5 inciso segundo el especial deber que pesa sobre los órganos del Estado de respetar y promover los derechos humanos garantizados por la propia Constitución, así como también los establecidos por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes².

También es relevante indicar que nuestra Constitución Política de la República fue reformada a través de las leyes N°21.200 y N°21.533, y conforme al proceso de cambio constitucional en curso, la última de estas leyes entregó el marco jurídico mediante el cual estipula en su artículo único, la incorporación de un nuevo artículo 154 de la CPR, que señala lo siguiente:

“La propuesta de nueva Constitución que se someta a plebiscito deberá contener, al menos, las siguientes bases institucionales y fundamentales:

3. La soberanía tiene como límite la dignidad de la persona humana y los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile y que se encuentren vigentes. La Constitución consagrará que el terrorismo, en cualquiera de sus formas, es por esencia contrario a los derechos humanos.”

Sin más preámbulo, las normas de derecho internacional aplicables en esta materia son las siguientes:

² Artículo 5° de la Constitución Política de la Republica.

La soberanía reside esencialmente en la Nación. Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de elecciones periódicas y, también, por las autoridades que esta Constitución establece. Ningún sector del pueblo ni individuo alguno puede atribuirse su ejercicio.

*El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. **Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.***

a) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Se trata de uno de los primeros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y que marca un ideal orientador sobre el trato para con las personas. La Declaración, en su artículo 1 señala que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse*

fraternalmente los unos con los otros.” En el artículo siguiente manifiesta el principio

de no discriminación de manera amplia en los siguientes términos: *“**Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.** Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*

En el artículo 7 encontramos una manifestación de igualdad formal al señalar que *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. **Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”***

Se destaca que la Declaración recoge no solo la obligación de los Estados para resguardar ciertos derechos como la vida, libertad de expresión, libertad y a la vida privada, sino que también hace énfasis en que tales derechos deben ser protegidos contra toda discriminación.

b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Este importante Tratado fue ratificado por nuestro país con fecha 10 de febrero de 1972. Con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, y tal como se indica en parte del Preámbulo de este tratado *“no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales*

y culturales”. Así, este Tratado Internacional establece la obligatoriedad de los Estados parte de respetar y **garantizar** a todas las personas los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y que tienen igual protección ante la ley.

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

En mismo sentido se pronuncia el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Chile el año 1972. El instrumento asegura derechos en materias de trabajo, salud, seguridad social, entre otros, siempre bajo la idea de que deben ser garantizados para todas las personas sin discriminación alguna. Además, en el artículo 13, al reconocer el derecho de toda persona a la educación, se formula que los Estados Parte *“Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y **debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales**. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz”*

Es importante destacar, a propósito de estos tres instrumentos internacionales, que tienen su génesis en la Organización de Naciones Unidas, la que ha indicado en distintas ocasiones su preocupación en torno a la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. En este sentido, **la Resolución del Consejo de Derechos Humanos de fecha 28 de junio de 2018**³, aprobada con el apoyo de nuestro país, en que se *“deplora enérgicamente los actos de violencia y discriminación, en todas las regiones del mundo, que se cometen contra personas por su orientación sexual o identidad de género”*⁴ y se decide nombrar a un experto independiente para evaluar la aplicación de

3 Existen más declaraciones en este mismo sentido. Por ejemplo, el 22 de diciembre de 2008, la Asamblea General de las Naciones Unidas, con voto favorable del Estado de Chile, adoptó la “Declaración sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”, reafirmando el “principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género”.

4 A/HRC/32/L.2/Rev.1

https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/L.2/Rev.1

los instrumentos internacionales de derechos humanos existentes referidos a cómo superar la violencia y la discriminación contra las personas con motivos de su orientación sexual o su identidad de género, entre otras labores⁵.

Por lo antes dicho, podemos aseverar sin problemas que estos tres instrumentos internacionales, a través de la interpretación de los mismos, obligan a los Estados parte a garantizar los derechos allí indicados a todas las personas, sumando una especial preocupación por la discriminación que se ejerce en contra de las personas de diversidad o disidencias sexuales y de género.

d) Convención Americana de Derechos Humanos (1969)

La Convención, también denominada habitualmente como Pacto de San José de Costa Rica, fue ratificada por Chile el año 1990 y es probablemente el instrumento más relevante para la protección de derechos humanos en nuestro continente. Además de establecer el compromiso de los Estados parte de respetar y garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos que se indican, aporta a la creación de un sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues crea concretamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos con el fin de recibir y procesar denuncias o peticiones sobre casos individuales en los cuales se presenten violaciones a los derechos humanos.

En su catálogo de derechos y libertades hace reiteradas alusiones a que estas deberán ser garantizadas sin discriminación alguna. Es bastante claro al respecto el artículo primero al indicar que “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que éste sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

⁵ El experto independiente fue nombrado con un mandato inicial de 3 años, el cual fue renovado el año 2019, nuevamente con el apoyo del Estado de Chile, por otro periodo de 3 años.

A/HRC/RES/41/18

<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2FRES%2F41%2F18&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

DECLARACIONES EN EL MARCO DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos es el marco de promoción y protección de los Derechos Humanos en nuestro continente, que tiene como base la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, de 1948) y la ya mencionada Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Dentro de este contexto normativo, en el último tiempo se han realizado diversas manifestaciones en pos de la protección de los Derechos Humanos de las personas de la comunidad LGTBI+. **Estas manifestaciones, si bien no tienen necesariamente el efecto normativo de un tratado internacional, si son instrumentos importantes para la comprensión, aplicación y visibilización de los derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género.**

En esta categoría mencionaremos las manifestaciones más relevantes que han realizado los organismos oficiales y competentes en esta materia.

Organización de Estados Americanos

La OEA fue creada en 1948, contando con Chile dentro de sus miembros fundadores, con los fines de lograr un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración, defender su soberanía y, con el tiempo, la defensa y desarrollo de los Derechos Humanos. En cumplimiento de este último fin es que se acuerda la creación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) y se aprueba la Convención Americana de Derechos Humanos, que crea a la Corte Interamericana de Derechos Humanos para su aplicación e interpretación.

Sobre este organismo en particular, es importante señalar algunas de las resoluciones que han sido adoptadas en el último tiempo por la Asamblea General, a propósito de la vulneración de derechos de personas pertenecientes a la comunidad LGTBI.

En el Quincuagésimo Segundo Período Ordinario De Sesiones, cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de octubre de 2022, la Asamblea General aprobó dentro de la materia

de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, un acápite XIX, destinado específicamente a abordar los derechos humanos y la prevención de la discriminación y la violencia contra personas LGBTI⁶.

En este documento, la Asamblea señala que, *“a pesar de dichos esfuerzos, las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex (LGBTI) y de género diverso siguen siendo objeto de violencia y de prácticas médicas degradantes (...)”* continúa mencionando que *“las personas trans y en particular las mujeres trans se encuentran en una situación de particular vulnerabilidad como resultado de la combinación de varios factores tales como prejuicios, exclusión, discriminación y violencia en los ámbitos públicos y privados y reconociendo a su vez la situación de vulnerabilidad de las personas defensoras de los derechos humanos de las personas LGBTI”*.

A propósito del análisis que realiza, la Asamblea General de la OEA resolvió condenar, de conformidad al derecho internacional, y cuando sea aplicable la Convención Americana de Derechos Humanos, toda clase de vulneración a los Derechos Humanos motivados por prejuicios en contra de las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, y sus características sexuales. Además, insta a los Estados parte a tomar medidas urgentes para promover y proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos de las personas LGBTI.

Es importante mencionar que esta resolución es la más reciente, sin embargo, la Asamblea General de la OEA lleva más de una década abordando el tema. Durante el año 2008 se dio luz a la primera resolución que manifiesta su *“preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, cometidos contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género”*⁷. En años posteriores, se resolvió reafirmar dicha preocupación y condenar expresamente las vulneraciones a los derechos humanos perpetrados contra individuos con motivo de su orientación

6 Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Resolución 2991 (LII-O/22) del 7 de octubre de 2022. El documento oficial completo se encuentra disponible en: <https://www.oas.org/es/council/ag/resdec/>

7 Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Resolución AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08) de 3 de junio de 2008.



sexual o identidad de género⁸. Se destaca que a partir del año 2012 en adelante (con excepción del año 2015) continuaron las declaraciones en el mismo sentido, pero dando reconocimiento y visibilización explícita a los grupos afectados por esta clase específica de vulneración de derechos. Así, la resolución del 2012, resuelve *“Condenar la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI)”*. Fórmulas similares fueron replicadas en las resoluciones anuales posteriores, hasta la actualidad⁹.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Este órgano principal y autónomo de la OEA, fue creado el año 1959 y está encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano.

Respecto de la CIDH destacaremos su Informe sobre la **Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América**¹⁰. El extenso informe publicado el año 2015 realiza un exhaustivo estudio acerca de la violencia ejercida contra personas de la comunidad LGBTI, sus causas, sus manifestaciones, el rol del Estado para su prevención, además de las recomendaciones para los Estados miembros de la OEA¹¹.

8 Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Resoluciones AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09), AG/RES. 2600 (XL-O/10) y AG/RES. 2653 (XLI-O/11), de fechas 4 de junio de 2009, 8 de junio de 2010 y 7 de junio de 2011 respectivamente.

9 Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Resoluciones AG/RES. 2721 (XLII-O/12) de 4 de junio de 2012; AG/RES. 2807 (XLIII-O/13) de 6 de junio de 2013; AG/RES. 2863 (XLIV-O/14) 5 de junio de 2014; AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) del 14 de junio de 2016; AG/RES. 2908 (XLVII-O/17) de 21 de junio de 2017; AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18) de 5 de junio de 2018; AG/RES. 2941 (XLIX-O/19) 28 de junio de 2019; AG/RES. 2961 (L-O/20) del 21 de octubre de 2020; y AG/RES. 2976 (LI-O/21) del 11 de noviembre de 2021.

10 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>.

11 Como parte de la Resolución 2991 (LII-O/22) del 7 de octubre de 2022 de la Asamblea General de la OEA antes mencionada, se solicitó a la CIDH un reporte de seguimiento sobre este informe.

Además, aborda el importante punto de la intersección de personas LGBTI con otros grupos y que tiene el efecto de que distintas personas reciben distintas formas de violencia. *“Esta diversidad es el resultado de diferentes circunstancias y características personales y en particular, de la existencia de ciertos factores que hacen a las personas LGBTI especialmente vulnerables a la violencia, o que empeoran las consecuencias de dicha violencia”*¹².

El texto aborda esta interseccionalidad y mayor vulnerabilidad desde las perspectivas de los pueblos indígenas, las mujeres, personas en contexto de movilidad (migrantes, solicitantes de asilo, refugiados/as, entre otros/as), niños/as y adolescentes, de los/as defensores/as de Derechos Humanos, personas afrodescendientes y de personas que viven en la pobreza. Al respecto, debemos tener a la vista que el año 2015, nuestro país firmó dos Tratados Internacionales dentro del contexto interamericano que aún no ha ratificado, estos son la **Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia**. Estos tratados serán de vital importancia precisamente para el contemplar la interseccionalidad de la discriminación, la cual puede ser agravada si se reúnen aspectos de raza y por ejemplo orientación sexual o de género.

Por último, el informe concluye en que existe una prevalencia en nuestro continente de la violencia en contra las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex, o aquellas percibidas como tales, en todas las esferas de la vida pública y privada. *“En la raíz de esta violencia existe una amplia discriminación e intolerancia respecto de orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género diversas y personas cuyos cuerpos desafían las corporalidades aceptadas socialmente. Los Estados, a través de su acción u omisión, generan esta discriminación e intolerancia, y en algunas instancias incluso las refuerzan”*. A raíz de estas conclusiones, la CIDH recomienda a los Estados miembros a adoptar una amplia gama de medidas, tanto legislativas como políticas públicas de gobierno, fortalecer la promoción de derechos humanos de las personas LGBTI, implementar políticas para evitar su estigmatización, realizar catastros y estadísticas de esta forma de violencia, entre otras.

12 *Ibíd.*, página 163.



Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH, o la Corte) es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es aplicar e interpretar la Convención Americana de Derechos Humanos. En cumplimiento de sus funciones, ha interpretado en diversas ocasiones que las disidencias sexuales constituyen un grupo de protección dentro del Pacto. Sin ir más lejos, en el juicio Atala Riffo y otras contra el Estado de Chile, la Corte señaló que *“respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, la Corte estableció que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana bajo el término “otra condición social” establecido en el artículo 1.1 de la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual”*¹³.

A mayor abundamiento, la Corte IDH ha tenido otros acercamientos directos en lo que respecta a disidencias sexuales o de género. En la **Opinión Consultiva OC-24/17 de noviembre de 2017**¹⁴, la Corte responde a la consulta realizada por Costa Rica en materias de identidad de género, igualdad y no discriminación de parejas del mismo sexo. En su respuesta, la Corte destaca la importancia de las temáticas para la tutela efectiva de los derechos de estas **personas que han sido históricamente víctimas de discriminación estructural, estigmatización, diversas formas de violencia y violaciones a sus derechos fundamentales**. Algunos de los puntos más relevantes del dictamen son los siguientes:

- La protección del derecho a la vida privada abarca una serie de factores relacionados con la dignidad de la persona, incluyendo, por ejemplo, la capacidad para desarrollar su propia personalidad, aspiraciones, determinar su identidad y definir sus relaciones

¹³ Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012, párrafo 91. https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf.

¹⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos: Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.

personales. La efectividad del ejercicio del derecho a la vida privada es decisiva para la posibilidad de ejercer la autonomía personal sobre el futuro curso de eventos relevantes para la calidad de vida de la persona. Asimismo, la vida privada comprende la forma en que la persona se ve a sí mismo y cómo decide proyectarse hacia los demás, siendo esto una condición indispensable para el libre desarrollo de la personalidad¹⁵¹⁶.

- Define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podrá corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. El reconocimiento de la identidad de género se encuentra ligada necesariamente con la idea según la cual el sexo y el género deben ser percibidos como parte de una construcción identitaria que es el resultado de una decisión libre y autónoma de cada persona, sin que deba estar sujeta a su genitalidad¹⁷.

- La Corte considera que el derecho a la identidad de género está amparado por el artículo 13 que reconoce el derecho a la libertad de expresión y que interferir arbitrariamente en la expresión de los distintos atributos de la identidad puede implicar una vulneración a este derecho¹⁸.

- La identidad de género es un elemento constitutivo y constituyente de la identidad de las personas, en consecuencia, su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación¹⁹.

15 *Ibíd.*, párrafo 87.

16 Artículo 11: Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques

17 Corte IDH, cit. (n.14), párrafo 94.

18 *Ibíd.*, párrafo 96.

19 *Ibíd.*, párrafo 98.

Ahora bien, aun si una opinión Consultiva de la Corte IDH no es vinculante para los Estados en el sentido que sí lo sería una sentencia judicial, sí tiene gran valor, pues es la interpretación más autorizada del instrumento internacional en cuestión y establece cuál es el criterio que se seguirá en caso de iniciarse un procedimiento contencioso, teniendo en gran medida un rol preventivo de violaciones a los Derechos Humanos.

Es relevante notar que esta misma línea argumentativa ha sido adoptada por la Corte Suprema en Chile. Existe jurisprudencia en la cual la Corte utilizó directamente la interpretación de la opinión consultiva recién mencionada²⁰. En este caso, **la Excm. Corte decidió ordenar al Registro Civil rectificar el nombre y sexo registral de una persona que así lo solicitaba, en un contexto donde no existía aun una ley que autorizara el cambio de sexo en el Registro Civil.** Para la causa en concreto, el Tribunal Superior decidió revocar la sentencia que denegó a la persona su cambio de nombre por no corresponder el nombre escogido a su sexo de nacimiento y recogió las tesis declaradas en la opinión consultiva de la Corte IDH, señalando que a pesar de no contemplarse en ese momento una vía legal establecida para el cambio de sexo registral, la interpretación más acorde a los derechos humanos garantizados por Chile era precisamente permitir la modificación.

Por último, el fallo en comento señala en su argumentación a los **principios de Yogyakarta**. Este listado de 29 principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, si bien no cuentan con fuerza normativa, si son una opinión autorizada en la materia, creada por un grupo de expertos/as a petición de un ex Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Los principios Yogyakarta recogen, entre otras cosas, el derecho al disfrute universal de los derechos humanos; derechos a la igualdad y a la no discriminación; el reconocimiento de la identidad de género, entendiendo que la orientación sexual y género que cada persona defina para sí son aspectos fundamentales para la autodeterminación, dignidad y libertad de una persona; el derecho al trabajo digno, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; y derecho a la educación con el debido respeto a la orientación sexual e identidad de género.

²⁰ Corte Suprema, Rol 70.584-2016, con fecha 29 de mayo de 2018.

NORMATIVA NACIONAL

Durante los últimos años, los poderes del Estado en su conjunto han avanzado en la protección de los derechos de las diversidades sexo-genéricas. Por ejemplo, se promulgó recientemente la **Ley N°21.400**, que modifica diversos cuerpos legales para regular en igualdad de condiciones **el matrimonio entre personas del mismo sexo**²¹, la **Ley N°21.511**, que establece el día nacional de la diversidad o la Ley N°21.212 conocida como Ley Gabriela, que modifica el Código Penal, Código Procesal Penal y la ley N°18.216, y **redefine el delito de femicidio y lo considera específicamente como agravante el haberse realizado el delito con motivo de la orientación sexual, identidad o expresión de género de la víctima.**

Dentro de esta gama de normativas, existen leyes que deben ser tomadas en cuenta para la elaboración de una política universitaria en materia de disidencias, pues establecen mandatos directos o generan mecanismos de protección. En este sentido podemos señalar las siguientes:

a) Constitución Política de la República

Nuestra carta fundamental, además de crear el marco institucional para la legislación y los poderes del Estado, tenemos que sus disposiciones son directamente aplicables. El artículo 6 incisos primero y segundo dicen explícitamente que: *“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. // Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.”*

Establecida la relación de obligatoriedad respecto de las normas constitucionales, corresponde identificar qué otros preceptos resultan importantes para la materia aquí abordada. En este sentido, debemos tomar en cuenta el artículo 1, inciso primero de la Constitución, pues señala que las personas **nacen libres e iguales en dignidad y derechos**. Aún más relevante es el inciso cuarto de la misma norma, pues señala que *“El Estado está **al servicio de la persona humana** y su finalidad es promover el bien*

21 En relación al matrimonio igualitario, también se puede mencionar como un avance la promulgación de la Ley N°20.830 del año 2015, que “Crea el Acuerdo de Unión Civil”, creando la primera institución en Chile que permite a parejas del mismo sexo el reconocimiento y protección jurídica de sus relaciones de pareja.

común, para lo cual debe **contribuir a crear las condiciones sociales** que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.”

A través de la norma transcrita se establece un deber positivo para el Estado y sus organismos de contribuir generar las condiciones para la mayor realización del individuo, lo cual es sumamente relevante al entender que la sexualidad y la identidad de género asumen un rol de gran importancia para el desarrollo de la persona, su libre expresión, su identidad y de su felicidad.

Por otro lado, el artículo 19 N°16, de la libertad de trabajo y su protección, indica en su inciso tercero que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Esto implica un refuerzo a la idea de prohibición de cualquier discriminación arbitraria que se considera especialmente en el ámbito del trabajo.

b) Ley N°20.609 - Establece medidas contra la discriminación²²

Un primer hito en nuestro país es esta ley publicada el año 2012, que tiene como principal propósito establecer una acción con la que puedan contar aquellas personas que hayan sido vulneradas por alguna conducta discriminatoria. Sin perjuicio de ello, es importante el hecho de que en su artículo primero, que indica la declaración del propósito de esta ley, en su inciso segundo señala que *“corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*

Por lo demás, la ley en su artículo segundo, al definir la discriminación arbitraria, contempla explícitamente como criterios con razón de orientación sexual identidad y expresión de género del sexo.

²² Conocida como Ley Zamudio por originarse luego de un brutal asesinato de Daniel Zamudio por su orientación sexual.

c) Ley N°21.120 - Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género

Esta importante ley del año 2018 recoge el derecho a las personas para solicitar rectificación de su nombre registral en caso de que su identidad de género no coincida con ella²³. En este mismo sentido, y en sintonía con las declaraciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, define la identidad de género como una convicción personal interna y cómo una persona se percibe a sí misma como soltando que ésta puede o no corresponder con el sexo verificado en el acta de inscripción del nacimiento.

Además, es de gran importancia destacar que, siguiendo la línea del respeto de los derechos humanos, la solicitud de una rectificación en el sexo nombre registral no puede exigir ninguna clase de modificación de la apariencia o de función corporal a través de tratamientos médicos quirúrgicos u otros análogos.

La norma establece en su artículo 3 que toda persona tiene derecho a ser reconocida e identificada conforme con su identidad de género una vez realizada la rectificación. Sin embargo, incluso previa rectificación de carácter formal, el artículo 4 indica que toda persona tiene derecho al reconocimiento y protección de la identidad y expresión de género sin sujetarla a ningún reconocimiento formal por parte del Registro Civil. La misma norma en su letra c) reconoce el derecho al libre desarrollo de su persona conforme su identidad y expresión de género permitiendo su mayor realización espiritual y material posible.

Por otro lado, en su artículo 5 letra b), relativo a los principios que rigen la norma, indica que los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio el derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, haciendo una relación con el concepto de discriminación arbitraria descrito en la ley antidiscriminación citada previamente. El mismo artículo en su letra d) contempla otra obligación para el Estado, indicando que éste deberá respetar la dignidad intrínseca de las personas como un eje esencial de los

23 Es importante señalar que este derecho se reconoce para personas mayores de 14 años y que, en caso de personas mayores de 14 y menores de 18 años, se establece un procedimiento especial ante tribunal de familia competente y que requiere que la presentación sea realizada por al menos uno de los representantes legales del/la menor de edad.

derechos fundamentales reconocidos por la constitución y los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes. Además, la letra c) de este artículo consagra un principio de confidencialidad, que reconoce el derecho de toda persona a que, en los procedimientos seguidos ante autoridad administrativa o jurisdiccional, se resguarde el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles.

Huelga decir que las disposiciones señaladas este acápite establecen directamente obligaciones de trato para el Estado con respecto a las personas y son plenamente aplicables a la Universidad de Chile, en tanto institución de educación superior de carácter estatal y que por tanto forma parte de la Administración del Estado.

Para finalizar la revisión de esta norma, es relevante mencionar el último hito jurisprudencial en esta materia. Es este caso, la persona solicitante, representada por la Clínica Jurídica de la Universidad de Chile, consiguió que el **Primer Juzgado Civil de Santiago** acogiera su derecho a la identidad y a la autodeterminación, ordenando rectificar su partida de nacimiento, tanto respecto del nombre como del sexo registral y, en este último caso, **ordena reconocerla como persona no binaria y utilizar respecto de esta categoría el marcador "X"**, siendo la primera sentencia de estas características en Chile. Este fallo puede significar la apertura de una puerta al reconocimiento de aquellas personas que no se identifican con formas de género binario²⁴

d) DFL N°2 - Que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005

La Ley General de Educación, si bien no tienen por objeto regular en detalle a las instituciones de educación superior, sí las considera y además establece un marco jurídico general para la educación en Chile.

Consagra en su artículo segundo a la educación como un proceso permanente, que se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, busca capacitar a las personas para llevar una vida plena, para convivir y participar en forma responsable tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad.

24 Link de la noticia:

<https://www.elmostrador.cl/braga/2022/07/08/historico-primera-sentencia-en-el-pais-reconoce-a-una-persona-su-identidad-de-genero-no-binaria-en-documentos-oficiales/>

Siguiendo la misma idea anterior, en su artículo tercero se establece que el sistema educativo chileno se construye sobre las bases de los derechos garantizados en la Constitución, así como los Tratados Internacionales ratificados por Chile que se encuentran vigentes, sumando a ello una serie de principios, dentro de los cuales se incluyen específicamente los siguientes:

- Letra k): considera el principio de integración e inclusión que aspira a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes.
- Letra n): la dignidad del ser humano, indicando que el sistema debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana, con el deber de fortalecer el respeto, protección y promoción de sus derechos humanos. En consonancia con acápites anteriores, se hace claro hincapié en la importancia del desarrollo de la personalidad humana, el respeto de su dignidad y sus derechos.

e) Ley N°21.091 - Ley de Educación Superior

Esta ley, que crea el Sistema de Educación Superior, se inspira expresamente en los principios citados en la letra anterior. Esto se indica en su artículo segundo de la siguiente forma: *“se inspira, además de los principios establecidos en el artículo 3 del decreto con fuerza de ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370”*.

De esta forma, el artículo 3 de esta ley hace suyos los anteriores principios, a la vez que agrega otros, entre los cuales se menciona nuevamente la inclusión, indicando en su letra e) lo siguiente: *“El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria”*.

Por último, destacar la letra i) del mismo precepto, que recoge como principio el respeto y promoción de los Derechos Humanos, indicando lo que se transcribe a continuación:

“El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros

de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.”

f) Ley N°21.094 - Sobre Universidades Estatales

Para la creación de esta norma se indicó que una de sus motivaciones centrales era recuperar el rol que el Estado debe cumplir en todos los niveles de enseñanza, a fin de propender a una sociedad más inclusiva, diversa, justa y democrática. Su objetivo contempló dar a las universidades del Estado una orientación definida respecto de lo que el país demanda de ellas, lo que precisamente implicaba orientarse en principios republicanos y democráticos.

En concreción de los objetivos planteados, el artículo 5 del título primero contempla principios relativos al quehacer de las universidades entre los cuales precisamente se encuentran la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto y la tolerancia. Estos principios, según señala el inciso segundo del mismo artículo, deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

g) Ley N°21.369 - Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

Este precepto legal, enfocado en la erradicación de la violencia y acoso sexual, establece en su artículo primero, que “Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género”.

Además, en el mismo artículo, indica que parte del objetivo de esta legislación es promover políticas integrales con la finalidad de establecer ambientes seguros **para todas las personas que se relacionan en comunidades académicas** de educación superior con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Siguiendo esa línea, la norma establece en el inciso segundo el mentado artículo, que esta “ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.”

h) DFL N°29 - Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo

La Universidad de Chile, en tanto órgano del Estado que cumple con una función de servicio público, se encuentra sujeta a las normas generales que se aplican a la administración, dentro de las cuales se encuentra el estatuto administrativo. Este cuerpo normativo, en su artículo primero, establece dentro de su ámbito de aplicación las relaciones entre el Estado y el personal de los servicios públicos tanto centralizados como descentralizados. Cabe aclarar que también norman la relación que tiene la universidad con sus académicos/as en aquello que no esté normado por una regulación especial, siendo aplicable los derechos y deberes que pasamos a revisar.

Para la materia que nos atañe, son de suma relevancia las letras l) y m) del artículo 84, Párrafo 5° “De las prohibiciones”, Título III “De las obligaciones funcionarias”:

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

Para completar la remisión que realiza la norma transcrita es importante revisar el articulado citado:

Código del Trabajo - Artículo 2:

Inciso segundo. *Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio,*

requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Ley N°20.609 - Artículo 2:

Inciso primero. *Para los efectos de esta ley, se entiende por **discriminación arbitraria** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.*

NORMATIVA UNIVERSITARIA

En la normativa que es propia y específica de nuestra Universidad, nos encontramos con distintos preceptos y políticas que demarcan como debe ser el comportamiento tanto de la institución como de los integrantes de la comunidad universitaria. A este respecto, cabe mencionar que la Universidad cuenta con un Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, que complementa las normas establecidas por el Estatuto Administrativo y el reglamento de estudiantes de la Universidad de Chile. Esta norma, sancionada mediante Decreto Exento N° 0019942 de 2019, establece un procedimiento específico para el desarrollo de las investigaciones y aplicación de sanciones en los casos mencionados. Este protocolo también se encuentra en consonancia con la antes mencionada Ley

21.369, pues considera un procedimiento especial, toma en cuenta a la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Dirección Jurídica (creada en diciembre de 2018) y la labor de asesoría y acompañamiento por parte de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN).

A continuación, se mencionan los documentos que son atinentes para la materia que estamos tratando, exponiendo en qué manera abordan directa o indirectamente la no discriminación y el respeto para con disidencias sexuales y de género:

a) DFL N°3 fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°153, de 1981 - Estatutos de la Universidad de Chile

Dentro de los principios que establecen los estatutos la Universidad en su artículo cuarto, podemos destacar la libertad de pensamiento y de expresión, dentro de la cual se encuentra amparada la expresión de género. También se encuentra como principio el respeto a las personas y la formación con sentido ético, cívico y solidario todo lo cual confluente dar un trato digno a las personas, independiente de su identidad de género.

En otro punto, la Universidad, a través de su representante el anterior Rector Ennio Vivaldi, por medio del "Instructivo Mara Rita"²⁵ que posteriormente pasaremos a revisar, declaró que, según la misión institucional consagrada en los artículos tercero y cuarto de los Estatutos, "para nuestra Universidad y sus autoridades resulta particularmente exigible y atinente el respeto a la identidad y expresión de género, bajo el entendido que esta Casa de Estudios se constituye como reserva intelectual de la Nación caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable, que propende al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, guiándose con tal objeto en principios orientadores como la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; y el respeto a las personas".

25 U. DE CHILE (O) CIRCULAR N°394, que actualiza instrucciones relativas al uso del nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género en la Universidad de Chile ("Instructivo Mara Rita").



b) U. DE CHILE (O) CIRCULAR N°394 - “Instructivo Mara Rita”

Este importante decreto, inicialmente publicado el año 2018 y actualizado el año 2021, precisamente reconoce el marco jurídico y en general los derechos humanos protegidos con los cuerpos normativos ya anunciados, usándolos como base para la instauración de un instructivo que regula el reconocimiento del nombre social y de la identidad de género de las personas.

Se reconoce expresamente la identidad de género como una convicción íntima y personal de cada ser humano, se manifiesta en diversas expresiones, recogiendo el derecho de cada persona a solicitar la utilización del nombre social que estime según su identidad de género pudiendo utilizar fórmulas generizadas, no generizadas o no binarias.

Consecuentemente con lo anterior, también advierte que el respeto de la identidad de género de una persona en el trato verbal o escrito corresponde que esté aparejado un trato no discriminatorio en cualquier actividad que se desarrolle en la universidad. Esto implica el trato respetuoso de su identidad de género incluyendo trato protocolar en inscripción de cursos de formación general y asignaturas, entre otras actividades.

c) Decreto Universitario N°007586 - Reglamento de estudiantes de la Universidad de Chile

El reglamento establece los deberes y derechos de los estudiantes, dentro de los cuales contempla el **deber de respetar a todos/as los/as integrantes** de la comunidad universitaria, incluyendo las personas que ejerzan labores o presten servicios para con la Universidad. Declara en su artículo 3 número 4, a propósito de los deberes de los/as estudiantes, que este respeto implica precisamente la prohibición de todo acto u omisión que se derive de una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual.

En su artículo 13 se determinan ámbitos de competencia de las instancias encargadas de cautelar la calidad de vida universitaria, es decir, en qué aspectos interviene precisamente la universidad como institución. Dentro de estos se incluye en la letra f) *“la prevención del acoso sexual y de todas formas de discriminación arbitraria”* entendiendo esta última como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable en particular cuando se funden motivos tales como (...) sexo, la orientación

sexual, identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, etcétera. También se incluye en la letra g), como un ámbito de competencia universitaria, la promoción de valores y conductas que eviten el acoso sexual y la discriminación arbitraria.

Esta norma se complementa con el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes de la Universidad de Chile (D.U. N°0026685 de 28 de junio de 2019), que dispone las normas correspondientes a los procedimientos sancionatorios destinados a investigar la eventual responsabilidad de los/as estudiantes en caso de incurrir en infracciones a los deberes y prohibiciones dispuestos en el reglamento de estudiantes.

d) Decreto Universitario N°0901.- Aprueba Política Universitaria de Igualdad de Género de la Universidad de Chile

Esta política universitaria centrada en avanzar en la equidad de género también establece lineamientos generales relacionados con las disidencias y diversidades sexuales y de género, los cuales podrán ser observados en la elaboración de una política universitaria de estas características pudiéndose lograr una complementariedad y sinergia entre ambas políticas.

La Política de Igualdad de Género señala como su principio N°3 el reconocimiento y respeto a las diversas identidades, aseverando que todas las personas que integran la comunidad universitaria gozan de los mismos derechos y libertades, sin ningún tipo de distinción en razón de género, identidad u orientación sexual, origen social, étnico o cualquier otra condición, valorando, además, las distintas expresiones de la diversidad en la Universidad de Chile.

Su objetivo específico N°2 es erradicar todo tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación e identidad sexual.

Incorpora como estrategia N°3 la comunicación efectiva y visibilización de las mujeres y disidencia sexuales. En su estrategia N°5 reconoce la interseccionalidad, entendida como la confluencia de múltiples discriminaciones que recaen en las personas y los cuerpos, que debe ser asumida en la elaboración de planes y acciones.

En cuanto a sus líneas de acción, en la N°1 establece que se revisarán y adecuarán

las definiciones estratégicas, normas, planes y programas en ámbitos de docencia, investigación, extensión y creación, para que respondan a criterios de respeto y resguardo de la dignidad de las personas, independiente de su condición, identidad de género u orientación sexual. Luego, en la línea de acción N°2 habla de elaborar instrumentos de información que permitan identificar, cuantificar, caracterizar y analizar las inequidades basadas en razones de género y orientación sexual. Finalmente, su línea de acción N°3, plantea fortalecer mecanismos especiales que se hagan cargo de las inequidades en cuanto a la participación de las mujeres y las diversidades en los tres estamentos.

e) Decreto Universitario N°0031884 de 2018 que aprueba Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026

El Plan de Desarrollo Institucional (en adelante PDI) es la carta que orienta el desarrollo estratégico de la institución hasta el año 2026. Esta se basa en la obligación legal de normar y proyectar a la universidad a través del establecimiento de políticas y estrategias de desarrollo, según lo establecido dentro de los Estatutos de la Universidad en sus 16, 24 y 25.

En el PDI construido democráticamente según nuestras normas institucionales, existen ciertas consideraciones que son plenamente atingentes al punto abordado, las cuales paso a exponer:

- A propósito de la visión a futuro que proyecta el PDI, se visualiza una Universidad pluralista, con equidad social y de género y competencia para abordar con conciencia social, crítica y de manera éticamente responsable, los desafíos de los planos de la enseñanza superior.
- Dentro de los objetivos estratégicos, en su punto tercero, se establece como objetivo lograr una universidad integrada y equilibrada entre unidades y estamentos sociales, culturalmente inclusiva, pluralista y no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad universitaria.

- En la estrategia general número 9, sobre la superación de las desigualdades y discriminaciones de género de la comunidad universitaria, se imponen como objetivos el incorporar la perspectiva de género la docencia, generación de conocimiento y extensión universitaria además de erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario.
- Por otro lado, en la estrategia número 10, sobre la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos, se incorporan como objetivos el fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual. También se sigue de su objetivo número 5 el avanzar hacia una universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria.
- La estrategia número 11, sobre convertir la Universidad de Chile en un espacio modelo de convivencia y trabajo universitario, establece en su objetivo tercero, en consonancia con las estrategias anteriores, erradicar el acoso y la discriminación laboral implementar una defensoría de la comunidad universitaria.

