



UNIVERSIDAD  
DE SANTIAGO  
DE CHILE

# Trabajar con la Universidad de Santiago

## Cartilla de Buenas Prácticas - *Género e Inclusión*

Si estas leyendo este informativo significa que trabajarás con nuestra institución, por lo que a continuación te informamos sobre algunos aspectos que debes considerar a la hora de brindar tu servicio dentro de la Universidad.

Desde ya **agradecemos tu contribución a nuestro desarrollo.**

## PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

### ¿Quiénes somos?

La Universidad de Santiago de Chile es una institución de educación superior estatal fundada en el año 1849. Actualmente, continúa siendo una institución de educación superior pública, estatal y libre pensadora, heredera de una centenaria tradición, comprometida con la creación, preservación, difusión y aplicación del conocimiento para el bienestar de la sociedad a través del ejercicio la docencia, investigación, innovación, vinculación con el medio y desarrollo cultural y artístico.

### Misión

Su propósito crear, preservar, difundir y aplicar el conocimiento para el bienestar de la sociedad a través de la docencia, investigación, innovación, vinculación con el medio y desarrollo cultural y artístico. Su misión es generar las condiciones, capacidades y oportunidades que posibiliten a las generaciones futuras hacerse cargo del avance del conocimiento, su transferencia y retroalimentación para el crecimiento y desarrollo del país en una sociedad global.

### Visión

La Universidad de Santiago, es una comunidad universitaria que se proyecta como referente nacional e internacional de la educación superior, en el marco de las humanidades, el desarrollo científico tecnológico y social de vanguardia, siendo reconocida por su excelencia, y promoción de la equidad social, inclusión y pluralismo, al servicio de las necesidades del país y de la construcción de una sociedad democrática, equitativa y sostenible a nivel global.

## Principios

- Excelencia
- Respeto a las personas
- Libertad de pensamiento y expresión
- Diversidad y pluralismo
- Cooperación
- Inclusión y responsabilidad social
- Orientaciones a las nuevas generaciones
- Transparencia y probidad
- Acceso al conocimiento
- Participación
- Equidad de género
- Equidad social
- Fomento al mérito
- Sostenibilidad

## UNIVERSIDAD ESTATAL CON SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Para la Universidad de Santiago de Chile la igualdad de género forma parte de su sello distintivo y del compromiso que asume como universidad estatal en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad.

Con este propósito se impulsa un proceso institucional de transversalización del enfoque de género en todas las áreas y prácticas universitarias. Este proceso se hace extensivo a la contratación de servicios externos y consultoras para el desarrollo de actividades de capacitación y asesorías que se dirigen a las poblaciones de la comunidad universitaria.

## COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN

Nuestra institución se encuentra bajo la aplicación de la Ley 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Desde la entrada en vigencia de la ley, hemos acogido la normativa con una mirada integral, entendiendo su implementación como un cambio cultural orientado a disminuir y, eventualmente, eliminar las barreras que impiden generar un entorno laboral adecuado y saludable para las personas con discapacidad que se desempeñan dentro de nuestra institución, así como también para aquellas que se integrarán a ella en el futuro.

## USO DEL LENGUAJE

✓ Somos un organismo público, por lo que al referirse a las y los participantes se debe utilizar la nomenclatura funcionarias y funcionarios o académicas y académicos, según corresponda. Asimismo, se solicita referirse a la Universidad como “institución” u “organización”.

✓ Utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio, basado en el respeto a la diversidad de las personas y los derechos humanos. Esto implica usar un lenguaje que no reproduzca prácticas sexistas, ni que refuerce prejuicios de género, clase o pertenencia.

*Por ejemplo: × Retratar mujeres al cuidado de la familiar / × Retratar hombres en cargos de poder*

✓ Se debe utilizar un lenguaje sensible al género que visibilice a las mujeres (se mencione niñas, mujeres) y a otras identidades de género en todos los ámbitos de la vida social.

✓ Evitar contenido y comentarios sexistas o chistes que reproduzcan ideas que devalúen a las personas debido a su identidad de género, orientación sexual y expresión de género.

*Por ejemplo: × Aludir al cuerpo y/o indumentaria de quienes participan / × Sexualizar a las mujeres / × Realizar comentarios peyorativos que refieran a la identidad o expresión de género*

✓ Al referirse a personas con discapacidad evite utilizar términos incorrectos o denostativos. A continuación se plantean algunos términos que pueden ser útiles:

× Discapacitado(a)	✓ Persona con discapacidad	× Defecto de nacimiento	✓ Discapacidad congénita
× Deficiente			
× Enfermito(a)		× “El/La” ciego(a)	✓ Persona con discapacidad visual
× Personas diferentes		× Invidente	✓ Persona ciega
		× Cieguito(a)	✓ Persona con baja visión
× Lisiado(a)	✓ Persona con	× Corto(a) de vista	✓ Persona con deficiencia visual
× Minusválido(a)	discapacidad física		
× Inválido(a)		× “El/La” sordo(a)	✓ Persona con discapacidad auditiva
× Paralítico(a)		× Sordito(a)	✓ Persona sorda
× Cojo(a)		× Sordomudo(a)	(*)Las personas con discapacidad auditiva no son mudas
× Mongolito(a)	✓ Persona con	× Insano(a)	✓ Persona con
× Mongólico(a)	discapacidad intelectual	× Loco(a)	discapacidad psiquiátrica
× Retardado(a)		× Trastornado(a)	
		× Esquizofrénico(a)	
× Lenguaje de Señas	✓ Lengua de Señas		



Se sugiere tener en consideración estos parámetros en el desarrollo de documentos, formularios, convocatorias, programas, evaluaciones, clases expositivas, entre otros.

## DESARROLLO DE ACTIVIDADES

- ✓ Si se realizan grabaciones de las sesiones, su transmisión y /o publicación de fotografías en redes sociales, se debe solicitar consentimiento informado a las personas participantes en relación con el uso y medio de reproducción del material que se grabará.
- ✓ Con el propósito de crear ambientes cómodos y seguros que resguarden la confidencialidad, se recomienda mostrar sensibilidad frente a situaciones de violencia de género y evitar la transmisión y/o reproducción de actividades que aborden testimonios u opiniones relacionados con estas experiencias y cualquier situación que vulnere la dignidad de las personas.
- ✓ Respetar las identidades de género y el uso del nombre social, con el fin de generar ambientes cómodos y seguros para el aprendizaje. La comunidad universitaria también dispone de una normativa para el uso del nombre social para personas trans, que amplía el reconocimiento y respeto de la identidad de género y sus diversas expresiones.  
*Por ejemplo:*  
*Se recomienda consultar al inicio de una actividad el nombre y/o pronombre con el que se identifican las personas participantes. En modalidad virtual, se puede incorporar al nombre de identificación (ej. (ELLA) Daniela).*
- ✓ Organizar actividades que promuevan la participación equitativa de las personas, sin distinción de su sexo, género y/u orientación sexual, procurando que en la discusión no predomine grupos de un determinado género.
- ✓ En actividades de divulgación y eventos públicos de discusión, seminarios, conversatorios, se sugiere considerar un criterio de paridad o representación equilibrada de hombres y mujeres en las exposiciones y/o participación de personas especializadas.
- ✓ Incorporar la dimensión de género en contenidos de actividades de formación. De igual forma, incorporar de manera explícita en los programas, definición de objetivos y resultados de la actividad la valoración del principio de igualdad y no discriminación, es decir, fomentar la reflexión, comprensión y análisis de las desigualdades de género y aportar con propuestas desde la temática que se aborda, de modo de contribuir a superarla.
- ✓ Hacer explícito el compromiso con la no discriminación y la violencia de género. Rechazar las actitudes sexistas, la violencia de género y la discriminación. La Universidad cuenta con un Protocolo frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y otras conductas discriminatorias; así como servicios de acompañamiento psicológico y orientación jurídica a quienes han vivido situaciones en el contexto universitario.

- ✓ Las personas con discapacidad tienen el derecho a recibir la misma información y/o capacitación en igualdad de condiciones, con los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas requeridas según sus necesidades. Estos ajustes pueden requerir la incorporación de tecnologías, o bien, la adaptación de materiales de uso común, tales como aumentar el tamaño de las tipografías, simplificar la estructura gramatical o agregar la descripción de las imágenes utilizadas.
- ✓ Es importante conocer a las personas que participarán de las actividades de capacitación, ya que permitirá que las y los profesionales a cargo puedan realizar los ajustes necesarios para favorecer la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Para ello, la contraparte a cargo de la relación con la Universidad informará si en la actividad se contará con la presencia de personas que requieran algún tipo de ajuste para su participación.
- ✓ Se debe promover la diversidad en las actividades grupales y en parejas, cuidando que no se excluya a las y los participantes debido a su discapacidad, edad o género. Asimismo, se sugiere incorporar la rotación de participantes en los ejercicios.
- ✓ Todas y todos aprendemos de manera distinta, por lo que para favorecer la motivación al aprendizaje, se sugiere explicitar cuáles son los objetivos de cada tarea e informar el conjunto de actividades que se van a desarrollar, así como también la relación entre ellas. De igual forma, se deben considerar las opiniones y puntos de vista de las y los participantes sobre los temas a trabajar.
- ✓ Se recomienda proporcionar múltiples medios de presentación de la información para responder a la diversidad de estilos de aprendizaje presentes entre las y los participantes. Para algunas personas será más adecuado el uso de métodos visuales, mientras que otras se les hará más fácil leer o aplicar lo aprendido mediante trabajos prácticos.

## DINÁMICA DE TRABAJO

- ✓ El organismo debe informar sobre el avance del servicio, proceso o actividad que esté realizando con una periodicidad y formato acordado previamente con la contraparte a cargo de la relación con la Universidad.
- ✓ El organismo tendrá que estar disponible para resolver dudas relacionadas con el desarrollo de sus servicios, por lo que al inicio de la relación se establecerán cuáles son los medios de contacto y tiempos de respuestas estipulados para dicho propósito.

¡GRACIAS POR TU ATENCIÓN!

Esperamos que este documento sea útil.  
De igual manera, estamos disponibles para responder tus  
consultas y/o recibir tus aportes.



DEPARTAMENTO DE  
**DESARROLLO DE  
PERSONAS**  
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

## REFERENCIAS

Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2021) Orientaciones para integrar perspectiva de género en servicios de consultoría y OTEC.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), (s/f), Orientación sobre Procesos de Gestión de Recursos Humanos inclusivos. Recuperado de: <https://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/140/material-grafico-senadis>