

POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

VERSIÓN 2026

1. Contexto y Justificación

La igualdad de género constituye un requisito fundamental para el ejercicio de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Sin embargo, las desigualdades entre mujeres y hombres continúan limitando el acceso equitativo a oportunidades, recursos, participación y autonomía, afectando el bienestar de las personas, las familias y las comunidades.

El Índice de Desigualdad de Género (Gender Inequality Index, GII) elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) evalúa las brechas existentes entre mujeres y hombres en las dimensiones de salud reproductiva, empoderamiento y participación en el mercado laboral. Según el Informe sobre Desarrollo Humano 2025, con información correspondiente al año 2023, Chile presenta un Índice de Desigualdad de Género de 0,508, evidenciando avances respecto de años anteriores, pero manteniendo desafíos en materia de participación económica, acceso a espacios de decisión y distribución de las responsabilidades de cuidado.

Estas desigualdades no responden a diferencias naturales entre las personas, sino a construcciones sociales y culturales que históricamente han asignado roles y expectativas diferenciadas según el género, reproduciendo relaciones desiguales de poder y limitando el desarrollo pleno de las personas. En este contexto, el trabajo doméstico y de cuidados continúa recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, restringiendo sus oportunidades de autonomía y desarrollo.

Para Aldeas Infantiles SOS Chile estas brechas adquieren una especial relevancia, ya que impactan directamente en el bienestar de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias. La evidencia demuestra que las desigualdades de género, la violencia, la discriminación y la sobrecarga de cuidados incrementan los factores de riesgo que afectan el ejercicio de los derechos de la niñez y debilitan los entornos protectores.

La organización reconoce que el cuidado constituye una responsabilidad social compartida, sustentada en el principio de corresponsabilidad, que involucra a las familias, las comunidades, las organizaciones, el Estado y todas las personas, superando los estereotipos que históricamente han atribuido esta función principalmente a las mujeres.

La presente política actualiza el marco institucional aprobado en 2014, fortaleciendo un enfoque basado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la inclusión, la corresponsabilidad y la mejora continua, incorporando de manera explícita la gestión organizacional y el compromiso de todas las personas que forman parte de Aldeas Infantiles SOS Chile.

1. Declaración Institucional

Aldeas Infantiles SOS Chile reconoce que la igualdad y equidad de género constituyen condiciones esenciales para el ejercicio pleno de los derechos humanos, la protección integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, y el desarrollo de entornos familiares, comunitarios y laborales seguros, inclusivos y libres de violencia.

Como organización comprometida con el cuidado y la protección de la niñez, mantenemos una política de **tolerancia cero** frente a toda forma de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento o cualquier práctica basada en estereotipos o desigualdades de género que vulneren la dignidad de las personas.

Promovemos una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la corresponsabilidad del cuidado y la participación equitativa, reconociendo la diversidad como un valor que fortalece nuestra misión institucional.

Este compromiso orienta nuestras decisiones, programas, procesos de gestión de personas y relaciones con las familias, comunidades, organismos públicos, organizaciones aliadas y demás grupos de interés, promoviendo que el enfoque de igualdad y equidad de género sea un principio transversal en toda nuestra gestión.

En todas nuestras acciones, el interés superior de niños, niñas, adolescentes y jóvenes constituye el principio que guía nuestro actuar.

3. Definiciones

1

Igualdad de género

Corresponde al principio según el cual todas las personas tienen los mismos derechos, responsabilidades, oportunidades y posibilidades de participación, con independencia de su sexo o género.

Referencia: Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres).

2

Equidad de género

Corresponde a la adopción de medidas orientadas a corregir desigualdades históricas, sociales y estructurales que afectan a determinados grupos, con el propósito de garantizar el acceso efectivo a las mismas oportunidades y al ejercicio pleno de sus derechos.

Referencia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

3

Discriminación

Se entiende como toda distinción, exclusión o restricción arbitraria que carezca de una justificación razonable y que tenga por objeto o resultado privar, perturbar o amenazar el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de una persona.

Referencia: Ley N.º 20.609.

4

Violencia basada en género

Corresponde a cualquier acción, conducta u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico a una persona debido a su sexo, género, identidad o expresión de género.

Referencia: Organización Mundial de la Salud (OMS) y Convenio N.º 190 de la OIT.

5

Corresponsabilidad

Principio según el cual las responsabilidades familiares y de cuidado deben ser compartidas de manera equitativa entre las personas, las familias, las comunidades, el Estado y las organizaciones.

Referencia: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

6

Interseccionalidad

Enfoque que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples formas de desigualdad y discriminación derivadas de la interacción entre diversos factores, tales como el género, la edad, la discapacidad, la situación socioeconómica, el origen étnico o la orientación sexual.

Referencia: ONU Mujeres.

7

Estereotipos de género

Conjunto de creencias, expectativas y normas sociales atribuidas a las personas en función de su sexo o género, las cuales pueden limitar su autonomía, desarrollo y participación en igualdad de condiciones.

Referencia: ONU Mujeres.

8

Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y experimenta, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer e incluir la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como la vestimenta, la forma de hablar y los modales.

Referencia: Principios de Yogyakarta (2007) y Ley N.° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

9

Orientación sexual

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva o sexual hacia personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y afectivas con ellas.

Referencia: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y Principios de Yogyakarta (2007).

4. Objetivo

Establecer los principios y lineamientos que orientan la incorporación transversal del enfoque de igualdad y equidad de género en Aldeas Infantiles SOS Chile, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad, la inclusión y la no discriminación, tanto en las intervenciones dirigidas a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias, como en la gestión de personas y el funcionamiento de la organización.

5. Alcance

Establecer los principios y lineamientos que orientan la incorporación transversal del enfoque de igualdad y equidad de género en Aldeas Infantiles SOS Chile, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad, la inclusión y la no discriminación, tanto en las intervenciones dirigidas a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias, como en la gestión de personas y el funcionamiento de la organización.

- 01  Niños, niñas, adolescentes y jóvenes participantes de los programas.
- 02  Familias, cuidadores y redes de apoyo.
- 03  Colaboradores, cualquiera sea su modalidad contractual.
- 04  Personas voluntarias y estudiantes en práctica.
- 05  Directorio y órganos de gobernanza.
- 06  Consultores, proveedores, aliados estratégicos y otras organizaciones que actúen en representación de Aldeas Infantiles SOS Chile, cuando corresponda.

6. Principios

La presente política se sustenta en los siguientes principios:

- Interés superior del niño, niña y adolescente
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Corresponsabilidad del cuidado
- Respeto por la diversidad e inclusión
- Prevención de la violencia de género
- Participación y empoderamiento
- Enfoque de derechos humanos
- Interseccionalidad

7. Compromisos Institucionales

7.1 Con niños, niñas, adolescentes, jóvenes y familias

Aldeas Infantiles SOS Chile se compromete a:

- Incorporar transversalmente el enfoque de igualdad y equidad de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de sus programas.
- Promover la corresponsabilidad parental, la paternidad activa y la participación equitativa de hombres y mujeres en las tareas de cuidado y crianza.
- Favorecer intervenciones que promuevan el empoderamiento, la autonomía y el ejercicio de derechos de niñas, adolescentes, mujeres y de todas las personas que enfrenten situaciones de desigualdad.
- Prevenir, identificar y abordar oportunamente situaciones de discriminación y violencia basada en género.
- Generar información que permita identificar brechas de género y fortalecer la mejora continua de las intervenciones.

7.2 Con colaboradores/as y la gestión organizacional

Aldeas Infantiles SOS Chile se compromete a:

Promover procesos de reclutamiento, selección, desarrollo, promoción y evaluación basados en la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Impulsar ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de violencia, acoso y hostigamiento.

Fortalecer las competencias de colaboradores mediante procesos permanentes de sensibilización y formación en igualdad y equidad de género.

Promover una representación equilibrada en los espacios de liderazgo y toma de decisiones, favoreciendo la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, el lenguaje inclusivo y comunicaciones libres de estereotipos de género.

Favorecer medidas que promuevan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, fortaleciendo el principio de

8 Roles y Responsabilidades

La promoción de la igualdad y equidad de género constituye una responsabilidad compartida.

Corresponde a la Dirección Nacional liderar la implementación de la presente política; a las jefaturas promover su aplicación en la gestión de personas, programas y procesos bajo su responsabilidad; y a cada colaborador o colaboradora contribuir activamente a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Asimismo, las distintas áreas de la organización deberán incorporar progresivamente el enfoque de igualdad y equidad de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus procesos.

La organización promoverá la implementación progresiva de esta política mediante acciones de difusión, procesos de inducción, actividades de formación y sensibilización, incorporación del enfoque de género en los procesos institucionales y revisión periódica de las prácticas organizacionales.

9

Seguimiento y Mejora Continua

La implementación de la presente política será monitoreada periódicamente mediante mecanismos institucionales que permitan evaluar su nivel de cumplimiento, identificar brechas y promover acciones de mejora continua.

Para ello, la organización impulsará el análisis de información desagregada por sexo y otras variables pertinentes, el seguimiento de indicadores institucionales y la revisión periódica de esta política, asegurando su actualización conforme a la normativa vigente, la evidencia disponible y los desafíos organizacionales.

El seguimiento podrá considerar, entre otros aspectos, la composición de la dotación, la participación en espacios de liderazgo y toma de decisiones, la segregación ocupacional, la rotación de personal, las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la corresponsabilidad en las labores de cuidado y el avance en la incorporación del enfoque de género en los distintos ámbitos de la gestión institucional.

10

Marco Normativo y Referencias

La presente política se inspira y desarrolla conforme a los principios establecidos en los siguientes instrumentos nacionales e internacionales:

- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Plataforma de Acción de Beijing.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el Objetivo N.º 5, relativo a la igualdad de género.
- Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley N.º 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N.º 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Ley N.º 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia.
- Ley N.º 21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.
- Ley N.º 21.828, que incorpora medidas para la inclusión de las mujeres trabajadoras y establece mecanismos para el monitoreo de la equidad de género en las organizaciones.
- Código del Trabajo, particularmente en las disposiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Política Internacional de Igualdad de Género de Aldeas Infantiles SOS (2014).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Ley N.º 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

Ley N.º 21.645, sobre medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

11

Articulación con otros instrumentos institucionales

La presente política se complementa con la Política de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la Política de Salvaguarda Infantil y los demás procedimientos institucionales vigentes.

En consecuencia, las situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, medidas de protección, procedimientos de investigación y mecanismos de denuncia se regirán por la normativa y los protocolos específicos establecidos para dichos efectos.