



DECRETO RECTORÍA NÚMERO 14072022-01

Promulga acuerdo Junta Directiva que aprueba la "Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género" y el "Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación".

VISTOS:

- 1º. El acuerdo adoptado por la Junta Directiva en Sesión de fecha 13 de julio de 2022, en orden de aprobar la Política de Género y el Protocolo de Acoso Sexual.
- 2º. Que, en el mismo acuerdo indicado se aprueba la creación de la Dirección de Género de la Universidad de Las Américas.
- 3º. Lo dispuesto en el artículo 36 letra e y n) de los Estatutos de la Universidad de Las Américas; y
- 4º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra p) del Reglamento Orgánico.

DECRETO:

Promúlguese y llévese a efecto el acuerdo de la Junta Directiva de fecha 13 de julio de 2022, por el cual se aprueba "Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género" y el "Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación".

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, a 14 de julio de 2022.

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL



MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA



POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
Julio 2022

1. INTRODUCCIÓN

La presente política integral responde a las obligaciones que se desprenden de la ley N°21.369 que “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior”. Dicha norma legal ordena a los establecimientos de educación superior la elaboración de una política tanto de prevención como de investigación y sanción de tales conductas.

La política es un esfuerzo de consolidar un camino que la Universidad de Las Américas (“UDLA”, en lo sucesivo) ya venía recorriendo. Nuestra casa de estudios tiene un largo compromiso con la igualdad y la no discriminación, así como con el respeto más celoso de los derechos fundamentales de todas las personas que integran su comunidad. Por lo mismo, la UDLA ha invertido serios esfuerzos para prevenir y erradicar prácticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y ha sido pionera en la adopción de medidas en este sentido.

En línea con este compromiso, hemos trabajado en un diagnóstico que sirve de insumo para la elaboración de esta política, procurando que las medidas adoptadas respondan de la forma más efectiva a nuestra realidad. El diagnóstico, elaborado entre mediados del segundo semestre de 2021 y el mes de abril de 2022, que contempló el uso de metodologías cualitativas y cuantitativas con la realización de entrevistas, encuestas abiertas a toda la comunidad universitaria, la constitución de dos mesas de trabajo y un focus group, todo con participación de integrantes de los diversos estamentos de la universidad, ha arrojado importantes conclusiones que se han tenido a la vista al elaborar este instrumento.

En lo que sigue, se pasará a presentar una sección de antecedentes y marco conceptual, para luego presentar la política integral propiamente tal. La política contempla un conjunto de medidas agrupadas en un eje de prevención y otro de investigación y sanción, un marco institucional, así como una estrategia de monitoreo y evaluación.

2. ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL

Con anterioridad al año 2021, en Universidad de Las Américas se venían implementado acciones concretas en materia de prevención y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género, por lo que la dictación de la Ley N°21.369 contribuye a profundizar y otorgar un marco legal cierto y determinado para la adopción de medidas que permitan avanzar hacia la consagración de una cultura universitaria basada en el respeto de los derechos de todas las personas, erradicando prácticas discriminatorias.

¿Qué es aquello que la ley N°21.369 busca erradicar de la vida universitaria? Se trata de **tres fenómenos**: el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género. La ley apunta a que los planteles universitarios creen políticas integrales para su prevención, investigación, sanción y erradicación. La finalidad última, señala la ley, es “establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en

comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual” (artículo 1º, inciso primero).

Es posible entonces adelantar las siguientes **definiciones** que sirven de marco conceptual a esta política integral:

- (a) Acoso sexual: Conforme lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2º de la Ley N°21.369, *“Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”*.
- (b) Violencia de género: Cualquier acción o conducta, que ocurra una única vez o de forma reiterada, en la cual se atente contra la vida o el bienestar físico y psíquico de una persona y la misma se realiza en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
- (c) Discriminación de género: Es toda distinción, exclusión o restricción que se funde en motivos tales como el sexo, la maternidad, paternidad, orientación sexual o en la identidad y expresión de género, sin una justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

Los avances que se han logrado en esta materia han sido fruto de un proceso que comenzó a ganar especial fuerza a través de la adopción de instrumentos internacionales que han servido como estándar para adecuar distintos cuerpos normativos a nivel local.

Los primeros avances que se lograron desde el **derecho internacional** se cimentaron en las cláusulas generales de igualdad y no discriminación que se encuentran en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en los Pactos de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (ambos de 1966). En el Sistema Interamericano se encuentran este tipo de normas en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). El reconocimiento explícito de la discriminación de género no llegó sino hasta la adopción de instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de 1989 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para” de 1996. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW, que supervisa la aplicación de la Convención), en su Recomendación General N° 25 adoptó la definición de género que se refiere a las “diferencias entre mujeres y hombres social y culturalmente construidas”, señalando que se refiere a los significados sociales dados a las diferencias biológicas por sexo. La CEDAW, por su parte, aportó a la comunidad

internacional una definición de discriminación contra las mujeres que ha sido tremendamente iluminadora para las legislaciones en el plano doméstico¹.

Cabe destacar también, como signo de consolidación del consenso internacional en torno a la importancia de erradicar la discriminación de género como precondition para el desarrollo de cualquier sociedad democrática, el hecho de que el tema haya sido incluido entre los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** adoptados por la Organización de Naciones Unidas en el año 2015. En particular el Objetivo N°5².

En Chile, además del **reconocimiento constitucional** de la igualdad de todas las personas (artículo 1º de la Constitución de 1980), **distintos cuerpos normativos**, la ley N°20.005 del año 2005, por ejemplo, modificó el Código del Trabajo para sancionar el acoso sexual, estableciendo que “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”. En la educación, se encuentra un hito en la dictación, en 2009, de la ley N° 20.370, General de Educación, la que estableció el derecho que tienen los estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.

Los elementos expuestos ayudan a poner en contexto la dictación de la ley N°21.369 y **las obligaciones** que ésta impone a todos los planteles universitarios del país. La obligación principal es, en palabras de la misma ley “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”. Para estos efectos, las distintas casas de estudio del país deberán desarrollar una política integral que contemple tanto un modelo de prevención -que comprenda acciones de información, sensibilización, capacitación y formación- como uno de investigación y sanción (artículos 3º, 5º, 6º y 9º). Conjuntamente, la ley impone el deber de crear un marco institucional interno, con una unidad encargada de la implementación de la política integral y otra a cargo de llevar adelante los procedimientos de investigación y sanción (artículo 3º). Las universidades deben implementar también mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas (artículo 4º) y adoptar una estrategia de revisión y evaluación de su política (artículo 9º).

¹ En su artículo 1 se señala que la discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

² Entre las metas específicas del Objetivo N° 5 se encuentran: “5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”; “5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación”.

La presente política integral busca hacerse cargo a cabalidad de dicho mandato general, y de todas las obligaciones específicas que impone la ley N°21.369, desde un genuino compromiso con la igualdad de género y los derechos humanos. Para ello, **esta política se organiza de la siguiente forma:** primero, se sintetizan algunos elementos que sirven de diagnóstico y que ilustran el estado actual de los desafíos que enfrenta la UDLA en esta materia; luego, se presentan los objetivos y principios que inspiran la presente política; se exponen los ejes centrales de la misma, tanto en la dimensión de prevención como en la de investigación y sanción; se expone el marco institucional con el que contará la UDLA para hacerse cargo de la legislación vigente; y, finalmente, se presentará la estrategia de monitoreo y evaluación.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL

A. Objetivo general

Avanzar hacia la erradicación de cualquier práctica de acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género en todas sus formas a través de acciones preventivas, así como de investigación y sanción, atendiendo y buscando la reparación a las personas afectadas.

B. Objetivos específicos

- a) Promover, al interior de la UDLA, el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género como atentados graves a la dignidad y derechos de las personas.
- b) Estructurar una política tanto en un eje preventivo como de investigación y sanción que se traduzca en un conjunto de acciones concretas para erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género.
- c) Servir de base para la revisión de los planes de estudio de la UDLA, así como de toda su normativa interna.
- d) Establecer las bases para el diseño de un mecanismo apropiado para responder a las denuncias de acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género.
- e) Reforzar el marco institucional que contará, a su vez, con el equipo especializado y recursos necesarios para impulsar la presente política y para brindar asistencia, asesoría y acompañamiento oportuno y pertinente a las víctimas.

4. EJES DE LA POLÍTICA INTEGRAL

A. EJE DE PREVENCIÓN

La prevención de prácticas discriminatorias en la comunidad universitaria se traduce en acciones de información, sensibilización, capacitación y formación, de modo que en el mediano y largo plazo se consolide una convivencia universitaria basada en el respeto.

Como parte del eje de prevención, y con especial atención de lo contenido en el artículo 5º de la ley Nº 21.369³, se identifican las siguientes acciones específicas:

- a) Revisión de las normas internas universitarias con el objetivo de armonizarlas con la presente política y el respectivo protocolo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) Incorporar en las mallas curriculares de la UDLA, contenidos relacionados con derechos protegidos por esta ley.
- c) Realizar, cada cuatro años un diagnóstico con el objeto de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que signifiquen riesgo de incumplir con lo mandatado por la ley.
- d) Identificar medidas concretas evaluables destinadas a prevenir los riesgos específicos identificados.
- e) Incorporar en los procesos de inducción de estudiantes y trabajadoras(es) y directivas(os), información sobre el protocolo de investigación y sanción de acoso sexual.
- f) Incorporar en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la UDLA para actividades de extensión, esparcimiento o recreación, la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- g) Realizar, semestralmente, al menos un taller abierto orientado a toda la comunidad universitaria -cuerpo académico, estudiantes y funcionarias(os)- encaminado a familiarizarles con el fenómeno del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género.

³ Dicho artículo es aquel que enumera los contenidos mínimos que deberá contener el modelo de prevención de los planteles universitarios.

- h) Implementar una campaña informativa anual para difundir en la comunidad universitaria los canales de denuncia los procedimientos de denuncia, sus etapas, plazos y las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
- i) Realizar anualmente una actividad el Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y realizar actividades de sensibilización vinculadas con la ley. a lo largo del año.
- j) Incorporar, en las actividades de difusión y sensibilización indicadas precedentemente, al menos una actividad sobre violencia intrafamiliar orientada a la comprensión de este fenómeno.
- k) Definir los contenidos específicos que cada año tendrán las actividades de formación y sensibilización contenidas en el eje de prevención de la presente política.

B. EJE DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Complementando el modelo preventivo, esta política contempla un eje de investigación y sanción, para reaccionar pronta y eficazmente ante cualquier denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género que tenga lugar en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ésta, ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

Teniendo especialmente en cuenta lo dispuesto en el artículo 6º de la ley N° 21.639⁴ se identifican las siguientes medidas como componentes del eje de investigación y sanción:

- a) Revisión y adaptación del protocolo de acción ante denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UDLA vigente desde el año 2018, actualización a la ley del procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, con base en el debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización. Se definirán con claridad las conductas que constituyen acoso sexual, violencia y discriminación de género y las sanciones asociadas a ellas. El protocolo también contemplará medidas de protección de las víctimas y de garantía de reserva de las denuncias.
- b) La UDLA velará porque los canales de denuncia estén disponibles para toda la comunidad universitaria con un criterio de accesibilidad para todas las personas, incluyendo aquellas con capacidades diferentes.

⁴ Dicho artículo es aquel que enumera los contenidos mínimos que deberá contener el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

C. MARCO INSTITUCIONAL

Para la debida implementación de los ejes que componen esta política, se crearán la Dirección de Género y la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Estos órganos operarán como marco institucional para la política integral y contarán con recursos y condiciones para poder desempeñar adecuadamente sus funciones.

La Dirección de Género se encargará de velar por el cumplimiento general de la presente política. Tendrá entre sus funciones específicas las siguientes:

- a) Coordinar y ejecutar todas las medidas de información, sensibilización, capacitación y formación que componen la presente política.
- b) Velar por la correcta implementación de los mecanismos de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UDLA, los que serán conducidos, como se explicará, por el “Unidad de Investigación y Sanción de Acosos Sexual, Violencia y Discriminación de Género”.
- c) Velar por la disponibilidad de mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género ya sea a través de entidades de la propia Universidad u otras instituciones mediante convenios.
- d) Coordinar y ejecutar todas las medidas de evaluación y monitoreo de la presente política, informando de estos procesos a toda la comunidad universitaria.

Quienes integren la Dirección estarán capacitados debidamente en esta materia.

Por su parte, la “Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género” (“Unidad de Investigación y Sanción”) se encargará de conducir los procesos de investigación y sanción. Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Conducir la investigación por denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- b) Velar por que todos los procesos investigativos y sancionatorios observen celosamente el debido proceso y los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
- c) Designar a un(a) investigador(a), que forme parte de la Unidad, para cada una de las denuncias recibidas.

- d) Decidir, en base al informe de la investigación, respecto de la aplicación de las sanciones contempladas en el protocolo, las que serán en definitiva aplicadas por la Secretaría General.
- e) Relacionarse y coordinarse con la Dirección de Género y demás autoridades de la UDLA para el correcto desempeño de sus funciones.

Todas las personas que integren la Unidad de Investigación y Sanción deberán estar preparadas en perspectiva de género.

D. ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

La presente política deberá ser objeto de monitoreo y evaluación periódicas, identificándose al efecto las siguientes medidas específicas:

- a) Le corresponderá a la Dirección de Género realizar una labor permanente de monitoreo del cumplimiento de todos los elementos que componen la presente política integral.
- b) Anualmente, tanto la Dirección de Género como la Unidad de Investigación y Sanción deberán publicar una memoria anual que informe a la comunidad universitaria sobre el cumplimiento de sus funciones.
- c) Se incorporará dentro de las encuestas docentes que semestralmente realizan los estudiantes, una evaluación de la difusión de la política integral, accesibilidad de los canales de denuncia.
- d) De conformidad a lo indicado en el eje de prevención, en un plazo no superior a cuatro años, se deberá renovar el diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la UDLA, identificando también medidas concretar para prevenir los riesgos específicos identificados.