



Secretaría Universidad

**OFICIALIZA ACUERDO DE LA JUNTA DIRECTIVA QUE APRUEBA "POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO" DE LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES, COMO SE INDICA.**

---

PUNTA ARENAS, 14 de septiembre de 2022

**DECRETO N°029/SU/2022**

**VISTOS:**

Las Atribuciones que me confieren el D.F.L. N° 035 del 03/10/81; el D.F.L. N° 154 de 11 de Diciembre de 1981, el Decreto Supremo N°138 del 5 de agosto de 2022, del Ministerio de Educación y el Decreto TRA N° 62 del 6 de agosto de 2022, de la Universidad de Magallanes.

**CONSIDERANDO:**

1. La Ley 21.369 promulgada el 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior.
2. El Acuerdo N°2/8/2022 de la Sesión Extraordinaria N°8/2022 del Consejo académico realizado el día 8 de septiembre del 2022.
3. El Acuerdo N°1/3/2018, de la Sesión Virtual N°3/2022 de la Junta Directiva, de fecha 8 de septiembre de 2022.

**DECRETO:**

**OFICIALIZASE** en la Universidad de Magallanes, "POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO" según se indica:

# POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

## 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

El 15 de septiembre del año 2021 fue publicada en el Diario Oficial la **ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior**, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, como también proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior<sup>1</sup>.

Esta ley viene a dar respuesta a las necesidades que emergen de los históricos, reiterados y naturalizados casos de violencia de género presentes en nuestra sociedad, los que también han sido parte de la violencia estructural que se evidencia en las diversas Instituciones de Educación Superior. Las demandas sociales y en especial las de mujeres, han apuntado a la transformación cultural y al derecho de una vida libre de violencia en todos los contextos, tanto en espacios públicos y privados, siendo las universidades uno de los tantos espacios en los que se mantienen y replican los discursos patriarcales que sustentan las manifestaciones de desigualdad, discriminación y violencia.

El estudio realizado por el Observatorio contra el acoso en Chile, en su informe "Radiografía del acoso sexual en Chile" del año 2020, indica cifras altamente preocupantes para el contexto en la Educación Superior. El 12,07% del total de personas consultadas indican haber sufrido Acoso Sexual Educativo y el 34,1% declara haber sufrido alguna situación de acoso sexual mientras estudiaba<sup>2</sup>. Es en este contexto que emerge en las Instituciones de Educación Superior, en adelante IES, la necesidad de establecer mecanismos que permitan erradicar las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

El año 2018 comenzaron movilizaciones estudiantiles en las distintas Universidades del país. La Universidad de Magallanes no estuvo al margen. En el mes de abril del 2018 la Institución asumió la responsabilidad de desarrollar estrategias dirigidas hacia la Igualdad de Género y la erradicación de todo tipo de discriminaciones y violencias considerando la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria y se crea la Comisión Triestamental para la elaboración de la Política de Género (CTEPG), de la institución, estando conformada por representantes de los tres estamentos universitarios, según Resolución N°198/SU/2018 del 11 de octubre de 2018.

Paralelamente, para hacer frente a denuncias, la institución crea la Comisión de Contingencia sobre denuncias de violencia sexual en la Universidad de Magallanes, como consta en la Resolución N°119/SU/2018. Al finalizar el trabajo de la mesa negociadora, se estableció, el protocolo de acuerdo, suscrito por la autoridad universitaria como señal clara de voluntad y compromiso con la reducción de la inequidad de género en la UMAG. El protocolo de acuerdo de la negociación, consideró la oficialización y puesta en uso del "Manual transitorio de actuación ante denuncias de acoso sexual, hostigamiento o cualquier manifestación de violencia" (Resolución N° 135/SU/2018), de agosto 2019, la "Normativa de reconocimiento de nombre social" e incorporación a reglamento de estudiantes de "Consideraciones especiales para madres, padres o tutores estudiantes"(MAPAU), asimismo se estableció la Creación de la Dirección de género, equidad y diversidad y de su Unidad de prevención y acompañamiento, entre otros.

Durante el año 2018 se conformó la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de acoso, violencia y discriminación según Decreto TR N°19 de agosto 2018 y posteriormente, con en abril de 2019, se crea oficialmente la Dirección de Género, Equidad y Diversidad (Decreto TR N°30 del 27 de noviembre 2018), la cual tiene como objetivo principal transversalizar la perspectiva de género en las áreas de docencia, investigación, gestión y vinculación con el medio.

Ambos equipos de profesionales se suman al trabajo de la Comisión Triestamental para Elaboración de la Política de Género, quienes elaboraron el "Protocolo para prevenir y enfrentar

<sup>1</sup> Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

<sup>2</sup> Observatorio contra el acoso Chile (2020). "Radiografía del acoso sexual en Chile: primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso". Recuperado de <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>

situaciones de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación”, en julio de 2019, oficializado en enero de 2020 según decreto N°05/SU /2020. La Comisión triestamental, en agosto del año 2019, se reestructuró dando origen al actual Comité Asesor en temáticas de Género (Resolución N° 153/SU/2019) integrado por personas de los tres estamentos, con el objetivo principal de elaborar la propuesta de la Política de igualdad de Género y diversidades sexo-genéricas de la

Universidad de Magallanes. Con fecha 01 de mayo de 2022 se crea la Fiscalía de Género, la cual funcionará dentro de la Fiscalía General de la Universidad de Magallanes.

Toda la normativa, así como la nueva institucionalidad universitaria viene a dar respuesta a las necesidades de cambio en las IES en materias relativas a la igualdad de género y a establecer un plan de trabajo concreto que contempla diferentes acciones conducentes a lograr generar espacios con igualdad sustantiva y libres de violencia de género.

Como ya se señaló, la universidad de Magallanes cuenta actualmente con el **Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación**, el cual fue actualizado en el mes de agosto del 2022, en correspondencia con la Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior, siendo ahora el Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el cual se considera parte integrante de esta Política. Cabe señalar que, esta Política fue desarrollada de manera participativa y triestamental.

## 2. MARCO JURÍDICO NORMATIVO

El Estado de Chile ha ratificado diversos instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos, vinculados a la materia. Son de especial importancia para estas temáticas, la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana de Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. También es signatario de los documentos emanados de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) y la Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), que incorporan marcos conceptuales y recomendaciones en la perspectiva de asegurar a las mujeres y niñas una vida sin violencia<sup>3</sup>. Además de los instrumentos internacionales, a nivel nacional contamos con normativa que da sustento a la Igualdad de Género y la erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres, niñas y diversidades sexuales.

La Ley Sobre Universidades Estatales (N° 21.094), específicamente en su artículo 49 “actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria, establece prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual” indicando además derechos para las víctimas y personas afectadas en este tipo de procedimientos<sup>4</sup>.

En el caso de la Universidad de Magallanes, al ser una universidad estatal, los procedimientos disciplinarios originados por denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, se regirán por lo establecido en el Protocolo para Prevenir y Enfrentar situaciones de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género, y subsidiariamente por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

## 3. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en el ámbito de la Educación Superior, reconoce y ampara el Derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia de género y de discriminación de género. Para los efectos de esta Política la Violencia y Discriminación de Género, serán comprendidas en el marco de la vulneración histórica que han vivenciado mujeres y niñas, sin perjuicio de la violencia vivenciada por personas de las diversidades sexuales.

La Violencia de Género constituye cualquier acción o conducta basada en el sexo, la

<sup>3</sup> Observatorio de equidad de género en salud. Violencia de Género en Chile. Informe monográfico 2007-2012. Recuperado de <https://www.paho.org/chi/dmdocuments/ViolenciadegeneroenChile.pdf>

<sup>4</sup> Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?IdNorma=1165023>

orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado<sup>5</sup>.

De acuerdo a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su artículo 1º refiere que “la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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”<sup>6</sup>.

#### **4. EL ACOSO SEXUAL, ALCANCES Y DEFINICIÓN EN LA LEY 21.369**

La Ley 21.369 viene a dar respuesta a una necesidad histórica que surge desde los movimientos sociales de mujeres universitarias, dada la naturalización de los diversos tipos de violencia y discriminación al interior de las IES. Esta Ley señala que, “*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 es aislado o reiterado*”<sup>7</sup>. Las conductas acoso, violencia y discriminación de género, atentan contra la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos.

Las IES “*deben reconocer que el acoso sexual es una violación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de las personas, con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad entre los sexos*”<sup>8</sup>. El alcance de esta política es triestamental y considera a todas/os las/os integrantes de la Universidad de Magallanes.

#### **5. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

La Universidad de Magallanes es la única Universidad estatal en la Región de Magallanes, lo cual conlleva una responsabilidad social con el territorio, toda vez que es un referente en la formación y desarrollo de la región.

En virtud de la Ley 21.369, la Universidad de Magallanes debe desarrollar e implementar una Política Integral que contenga un modelo de prevención y otro de investigación y sanción. El primero debe incorporar actividades de sensibilización y capacitación para la comunidad universitaria, que integre contenidos de Derechos Humanos e Igualdad de Género. Por otra parte, el segundo modelo debe contener procedimientos especiales de denuncia, investigación y sanción, definir órganos con competencia especial para llevar a cabo estos procesos y medidas dirigidas para proteger a las víctimas, entre otras.

La Universidad de Magallanes adoptará todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, junto con proteger y acompañar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género lo que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad.

Los principios rectores que orientan esta política integral son: la confidencialidad, respeto, responsabilidad y la no revictimización.

#### **6. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL**

##### **OBJETIVO GENERAL**

La Universidad de Magallanes por medio de esta política busca promover un ambiente seguro

<sup>5</sup> Ley N°21.369, Ob. Cit.

<sup>6</sup> Mujeres, O. O. (2011). Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<sup>7</sup> Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

<sup>8</sup> Nash, C. (2015), citado en Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile.

y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que formen parte de la comunidad universitaria, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, mediante la implementación de modelos de prevención y de investigación y sanción.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Prevenir el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, por medio de la implementación del modelo de prevención.
- Proteger y reparar a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, por medio de la implementación del modelo de investigación y sanción.
- Implementar en la Universidad de Magallanes un marco normativo pertinente a la realidad universitaria, orientado a investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Implementar en la Universidad de Magallanes estrategias de promoción y prevención que promuevan relaciones igualitarias de género en la comunidad.

## **7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN**

La violencia de género en todas sus manifestaciones conlleva diversos factores que complejizan su intervención, al dar cuenta de un proceso de socialización, que valida el orden patriarcal, en el cual se normalizan la violencia contra las mujeres, niñas y diversidades sexuales. Por lo cual, las estrategias deben ser amplias para abordar los diferentes factores que intervienen en sus manifestaciones, según lo siguiente:

- Realizar acciones de formación, sensibilización y prevención de la violencia de género, con el objetivo de deconstruir patrones culturales patriarcales, erradicando la violencia de género de todos los espacios universitarios.
- Realizar procesos de investigación administrativos sancionatorios, con Perspectiva de Género y de Derechos Humanos, que se rijan por los principios del debido proceso (agilidad, confidencialidad, acuciosidad, entre otros).
- Realizar proceso de acompañamiento psico-socio-jurídico, con Perspectiva de Género, a las personas que han enfrentado situaciones de violencia de género de la comunidad universitaria, siendo un principio básico el evitar la revictimización.
- Establecer medidas de reparación para las personas afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

## **8. MODELO DE PREVENCIÓN**

En esta Política Integral, el modelo de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se fundamenta en el trabajo realizado por el Eje de erradicación de violencia de género de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, conformado por representantes de las distintas Direcciones y Unidades de Género de las Universidades del Consejo de Rectores y Rectoras, y lo indicado en el artículo 5° de la Ley N°21.369

Se incorporan las siguientes líneas estratégicas situadas en territorio de la región y en la comunidad universitaria de la Universidad de Magallanes.

### **A. Línea de Promoción**

Históricamente, las mujeres y diversidades sexuales tienen menos derechos y oportunidades que los hombres, lo que conlleva a una continua discriminación y violencia de género. Sin embargo, la instauración de distintas acciones podrían llegar a modificar los patrones socioculturales, promocionando valores universales y buenas prácticas de convivencia dentro de los espacios universitarios que, además, se puedan replicar en otras instancias de la vida cotidiana, evitando la indiferencia y pasividad ante situaciones de violencia y abuso en los espacios universitarios.

Para apoyar al cambio de esta cultura universitaria, es relevante implementar campañas de difusión y sensibilización, conversatorios, acciones socioeducativas, revisar y mejorar manuales y protocolos existentes, entre otras.

## **B. Línea de Prevención**

La Declaración de Pachuca (2014) establece la necesidad de fortalecer el enfoque de prevención de violencia contra las mujeres y niñas, dando una respuesta integral y territorial.

Para la prevención de la violencia de género, es esencial el compromiso de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria tomando como base la formación en Perspectiva de Género y Derechos Humanos, abordando las diferentes manifestaciones de violencia de género (estructural, directa y simbólica) y el desarrollo de acciones preventivas concretas que permitan disminuir las situaciones de riesgo (luminaria, baños, fono denuncia entre otras).

### **Niveles de acción:**

- **Acciones de difusión:** Corresponden a todas aquellas actividades que permiten entregar y socializar información sobre las temáticas de género, estereotipos de género, derechos humanos, acoso sexual, violencia de género, discriminación, diversidades sexuales, fechas conmemorativas relevantes, entre otras. Por otra parte, la difusión busca generar redes internas, para trabajar colaborativamente en la transversalización de la perspectiva de género.
- **Acciones de sensibilización:** Corresponden a todas aquellas acciones orientadas a la comunidad universitaria y el territorio, con el objetivo de concientizar y visibilizar las temáticas de género, estereotipos de género, de derechos humanos, acoso sexual, violencia de género, discriminación, diversidades sexuales, entre otras. Las acciones de sensibilización están orientadas a generar cambios y transformaciones culturales, asumiendo el compromiso institucional de erradicar la violencia de género y avanzar hacia una Institución sustentada en principios de Igualdad de Género y Derechos Humanos.
- **Acciones de capacitación:** Comprenden los procesos de co-construcción de aprendizajes, con el objetivo de fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas para el abordaje de la violencia de género, acoso sexual, discriminación de género y diversidades sexuales, entre otras manifestaciones de la violencia. Las capacitaciones son dirigidas hacia la comunidad universitaria en sus distintos estamentos.

## **9. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

Como una forma de fortalecer el funcionamiento institucional de los canales destinados al abordaje de actos atentatorios a la dignidad de cualquier integrante de la comunidad universitaria, y en cumplimiento a lo mandatado en la ley 21.369, existirá un modelo de investigación y sanción mediante procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización. El procedimiento estará normado en el protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género.

## **10. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA POLÍTICA INTEGRAL**

La Dirección de Género, Equidad y Diversidad oficializada por el decreto T/R N°30, a través de su Unidad de Prevención y Acompañamiento oficializada por el decreto T/R N°19 y la Fiscalía de Género, serán los organismos encargados de velar y acompañar el adecuado avance y cumplimiento de esta Política. Para dar cumplimiento a lo anteriormente dispuesto, la Dirección de Género, desarrollará un plan de ejecución anual, para el cumplimiento de los objetivos de esta Política en relación al modelo de prevención. Por otra parte, la Fiscalía de Género, será la encargada de desarrollar un plan de ejecución anual, vinculado al modelo de investigación y sanción. Ambos planes de ejecución deben ser incorporados en el sistema de control de gestión, dependiente de la Dirección de Análisis Institucional, con el objetivo de realizar un seguimiento de las actividades planificadas y un monitoreo del avance del cumplimiento de los objetivos de esta Política. Asimismo, la Fiscalía de Género será la responsable de incorporar en dicho sistema los datos relativos a los procedimientos disciplinarios, con el objetivo de contar con estadística general actualizada, siempre respetándose el principio de confidencialidad.

## 11. COLABORACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La comunidad universitaria en su totalidad es responsable de colaborar en la implementación de esta Política Integral, asumiendo desde sus distintos roles y espacios una conducta activa que permita avanzar como comunidad en Igualdad de Género, erradicando la violencia de género de la

Institución y co-construyendo espacios libres y seguros de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

En virtud de lo anterior y de lo exigido por la ley 21.369 en su artículo 5 letra D, los/as funcionarios/as y académicas/os de la Universidad, están obligados a informarse y capacitarse a través de programas permanentes de capacitación y especialización, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,**

**JOSÉ MARIPANI MARIPANI, Rector Universidad de Magallanes**  
**ANGGIE FLIES AÑÓN, Secretaria de la Universidad**

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.



*Anggie Flies Añón*  
**ANGGIE FLIES AÑÓN**  
**SECRETARIA UNIVERSIDAD**

JMM/AFA/cyr

**DISTRIBUCIÓN:** Rectoría - Vicerrector de Administración y Finanzas - Secretaría de la Universidad - Contraloría Umag - Dirección de Administración y Personal - Facultad de Ingeniería - Escuela de Arquitectura - Unidad de Análisis Institucional - Interesado - Oficina de Partes.

