

APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA.

DECRETO EXENTO N° 1184

ANTOFAGASTA, 28 de diciembre de 2023.

VISTOS: Lo dispuesto en los D.F.L. N°s 11 y 148, ambos de 1981 y D.S. N° 118, de 2022, todos del Ministerio de Educación; Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; Ley N° 21369 de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad de Antofagasta debe dar cumplimiento a lo previsto en la Ley N° 21369 de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

2. Que por oficio RECT N° 678, de 31 de octubre de 2023, se solicita la oficialización de la Política Integral de Género de la Universidad de Antofagasta.

3. Que, en mérito de lo anterior.

DECRETO:

1. **APRUÉBASE**, la Política Integral de Género de la Universidad de Antofagasta, cuyo texto es el siguiente:

POLITICA INTEGRAL DE GÉNERO

La Universidad de Antofagasta, es una institución de educación superior estatal laica y pluralista, que establece mediante esta política el compromiso de todas las personas que son parte de la comunidad universitaria con la equidad e igualdad de género y la erradicación progresiva de todas las manifestaciones y actos relativos al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las áreas que componen la estructura institucional y de manera transversal en todos los ámbitos relacionados con su quehacer.

La universidad de Antofagasta indica entre algunos de sus principios:

PLURALISMO Y LIBERTAD DE PENSAMIENTO, EXPRESIÓN, CÁTEDRA, INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO La Universidad reconoce y respeta la libertad de pensamiento, de expresión y de cátedra de las personas que componen la comunidad universitaria, teniendo presente la existencia de diversidad de creencias e ideas que aportan a la pluralidad en los procesos misionales, orientados al desarrollo de la sociedad.

INCLUSIÓN, TOLERANCIA Y NO DISCRIMINACIÓN La Universidad reconoce y respeta la equidad de género, diversidad sexual, situaciones de discapacidad de sus integrantes, promoviendo la inclusión, la tolerancia y no discriminación en ninguna circunstancia; contribuyendo al desarrollo de la comunidad universitaria en un contexto de respeto a los derechos humanos.

LA EQUIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO La Universidad reconoce la equidad de género en su accionar como un pilar fundamental en los distintos procesos, asumiendo ésta como un tema transversal, tendiente a la disminución de las brechas existentes en el quehacer de la institución.

La implementación, avances y mejoras que se apliquen producto de esta Política Integral de Género en la Universidad, serán evaluadas mínimamente de manera anual por el organismo competente para ello, con la colaboración de otras instancias relativas a cada una de las temáticas y acciones que se consideren como parte de la puesta en marcha de esta, considerando los principios y valores institucionales, y el rol público que caracteriza a la Universidad de Antofagasta.

1. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

Normativa Internacional

La Convención Universal de los Derechos Humanos es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y cuyo objetivo principal es establecer los derechos y libertades fundamentales inherentes a todos los seres humanos, sin importar su raza, color, religión, género u origen social. Estos derechos incluyen el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la dignidad, la seguridad personal, la protección contra la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes, la libertad de pensamiento, de expresión, de religión y de asociación, entre otros.

Este tratado, ha sido ampliamente ratificado por la mayoría de los países del mundo y se considera un hito en la protección de los derechos humanos a nivel global, siendo la base para el desarrollo de otras convenciones internacionales y legislaciones nacionales que contribuyen a promover la igualdad, la justicia y la dignidad humana en todo el mundo.

Una de las principales convenciones y normativas vigentes que entrega una línea base respecto de temáticas relativas a la presente política, es la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, ratificada por Chile el año 1996, la cual enfatiza la consideración de programas formales y no formales, que contribuyan a modificar los patrones socioculturales de las conductas de hombres y mujeres de manera tal de contrarrestar prejuicios, costumbres y prácticas que consideren la superioridad o inferioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados que de alguna forma exacerben la violencia contra la mujer. Este texto internacional define la violencia contra las mujeres, establece el derecho a vivir una vida libre de ella, destacándola como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Por otra parte, Chile también ratifica en 1989 la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la que indica entre varios aspectos, la condena de cualquier tipo de discriminación en este ámbito; protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre; abstenerse de incurrir en todo acto, práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades o instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; eliminar la discriminación de parte de cualquier persona, organización o empresa y

modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer. Para ello, se indica la necesidad de realizar cambios socioculturales, de tal manera de eliminar los prejuicios y las prácticas cotidianas referidas a la inferioridad o superioridad de cualquier individuo, tomando todas las medidas que eliminen la discriminación contra la mujer, asegurando de esta manera, la igualdad de derecho, en materias de educación, acceso a carreras y capacitación profesional, acceso a estudios, diplomas, becas, igualdad de condiciones, eliminación de papeles estereotipados en relación al género, acceso a la participación en el deporte y la educación física, entre otros.

Normativa Nacional e Institucional

Durante las tomas feministas a nivel nacional, ocurridas durante el año 2018, las universidades Estatales de país adquirieron compromisos tácitos relativos a erradicar las violencias de género en la educación superior del país.

En la Universidad de Antofagasta, el cumplimiento de los acuerdos celebrados entre la Federación de Estudiantes y la institución, dieron como resultado el contenido del protocolo contra el acoso sexual, abuso y discriminación arbitraria, el cual considera las normativas vinculadas a tipificaciones y sanciones respecto de la vulneración de derechos y que están contenidas en: Ley 20.005, del 2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión social y las medidas de buenas prácticas laborales, relacionadas con el acoso sexual. La instalación de políticas institucionales de respeto a los derechos humanos se fundamenta en: la Constitución Política de la República ; el Código Penal; el Código del Trabajo; Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo; Ley N° 19.880 sobre las bases de Procedimientos Administrativos; Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; la ley N° 20.069 que establecen medidas en contra de la discriminación; Ley N° 21.091 sobre Educación Superior; Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; Ley N° 21.120 que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género; Ley N° 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; el Reglamento de Estudiantes de Pregrado (Decreto Exento N° 1184 de 22 de noviembre de 2013); el Reglamento del Académico (Decreto N° 25 de 4 de diciembre de 2017) y el Reglamento de Procedimiento Disciplinar del Estudiante de Pregrado (Decreto Exento N° 955 de agosto de 2018).

2. ASPECTOS DECLARATIVOS UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA

Misión

Somos una institución estatal, laica y pluralista del norte de Chile que aporta a la formación integral de personas; con un fuerte compromiso social por el desarrollo humano, movilidad social, reconocimiento e integración de los pueblos originarios existentes en su territorio de influencia y el respeto por el medio ambiente, contribuyendo, al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, la sociedad y la cultura, mediante el desarrollo de las diversas áreas del conocimiento, generando,

investigación, innovación tecnológica y vinculación con el entorno regional, nacional e internacional.

Visión

Ser reconocidos como una universidad estatal, compleja, diversa e inclusiva del norte de Chile, con una oferta académica consolidada con estándares de calidad en sus procesos formativos, con una efectiva vinculación con el medio y ser un referente en investigación e innovación con énfasis en áreas en donde la institución tiene ventajas comparativas.

Algunos de los principios institucionales vinculados a esta política son:

- Pluralismo y libertad de pensamiento, expresión, cátedra, investigación y estudio.
- Inclusión, tolerancia y no discriminación.
- Equidad social y de género.

3. PRINCIPIOS RECTORES POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

- Derechos humanos: La Universidad propiciará el desarrollo máximo de las potencialidades, de la participación y el respeto de los Derechos Humanos, garantizando la libertad, el bienestar y la dignidad de todas las personas, el valor humano de todos los integrantes de la comunidad universitaria y respetando las características particulares de cada persona.
- Igualdad de género: la Universidad impulsará y garantizará el principio de la igualdad, tanto en las oportunidades, como en el trato y las relaciones que se establezcan al interior de la comunidad, para todas las personas en cuanto a las libertades y derechos.
- Participación plena, efectiva y democrática: la Universidad reconoce la relevancia de los espacios y encuentros de diálogo social. Por lo tanto, promoverá la participación y comportamiento colaborativos en toda la comunidad universitaria, de manera democrática y transparente en las instancias de toma de decisiones, impulsando la legitimidad de las acciones y procesos institucionales.
- Espacios libres de violencias de género: la universidad reconoce la relevancia de contar con espacios libres de violencias en todas sus expresiones, tanto físicas, psicológicas y simbólicas. Por lo tanto, proporcionará todo aquello que contemple las normativas vigentes, con apego y diligencia, de acuerdo a la relevancia social que conlleva.
- Rol Público: la Universidad de Antofagasta en su rol público, reconoce su vocación de servicio, aportando a la creación de una sociedad equitativa y justa, e identifica la importancia del enfoque y la igualdad de género, para la construcción de una región y país más equitativo e inclusivo.

- Pluralismo: La Universidad de Antofagasta, propiciará y velará por el respeto de las ideas, opiniones, actitudes, elecciones y situaciones particulares de las personas, promoviendo la integridad y la tolerancia que valora y considera la diversidad como una oportunidad para enriquecernos como Institución Pública.
- Interseccionalidad: la universidad reconoce que la problemática que afecta a las personas, en tanto a sus identidades, expresión y orientación de género, es de tipo multicausal, en donde convergen el estereotipo, prejuicio, discriminación, situaciones, contextos y mandatos sociales sobre las personas, a lo largo de sus trayectorias de vida. De esta manera, los medios y líneas de acción deben ser de carácter sistémico, en donde interactúen de manera multifactorial todos aquellos esfuerzos, orientados a soluciones concretas, en el corto, mediano y largo plazo.
- Gradualidad: En lo que respecta a la implementación de todas las modificaciones y adecuaciones necesarias que requiere la Universidad de Antofagasta, para llevar a cabo la ejecución de la presente política integrando los procesos conformes la política institucional de gestión de calidad.

4. DEFINICIONES POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

Las definiciones indicadas en la presente política han sido extraídas desde el Protocolo contra el acoso, abuso y discriminación arbitraria de la Universidad e Antofagasta, Decreto Exento 1531, del 13 de diciembre 2018.

3.1 Violencia: Se entenderá por violencia el ejercicio de fuerza o poder intimidatorio contra una persona, un grupo o comunidad con el objetivo de provocar daño.

3.2 Violencia de género: Se entenderá por violencia de género toda conducta que atente contra la integridad, la dignidad y la libertad de cualquier persona en razón de su sexo. Identidad de género u orientación sexual que tenga como consecuencia un daño físico, económico, psicológico y/o sexual

3.3 Acoso

Constituirán acoso cualquiera de las siguientes conductas:

- Acoso sexual: Se entenderá por acoso sexual una conducta y/o cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza o connotación sexual indeseada por la persona que la recibe, y que ocurra entre miembros de la comunidad universitaria que afecte la libertad sexual de ésta, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, efectuado presencialmente, o bien a través de redes de comunicación virtuales y/o sociales, que intimide, degrade, ofenda, estigmatice o cosifique a una persona, atentando contra su dignidad.

- Acoso discriminatorio: Se entenderá por acoso discriminatorio. Cualquier conducta reiterada, no deseada que provoque menoscabo en la persona, relacionada con el sexo, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, religión, ideología u opinión política, apariencia personal o alguna otra condición que constituya una discriminación arbitraria sufrida u ocasionada por miembros de la comunidad universitaria, sin perjuicio de lo establecido por la Ley N° 20.609 contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.
- Acoso laboral: Se entenderá por acoso laboral lo establecido en el Artículo 2 del Código del Trabajo: "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, 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".
- Acoso psicológico: Se entenderá por acoso psicológico cualquier acción u omisión de carácter hostil ejercida de forma reiterada sobre otra persona o personas que pertenecen a la comunidad universitaria, manifestada mediante actos físicos, verbales y digitales, generando un ambiente perjudicial, provocando, en la víctima desestabilizar, descalificar, ridiculizar, menoscabar, destruir la reputación, aislar o cualquier otro motivo que tenga como objeto afectar la integridad emocional de la persona.
- Acoso virtual (ciberacoso): Se entenderá por ciberacoso el hostigamiento de cualquier índole por todos los medios de tecnologías telemáticas de comunicación, ejercido a una persona o a un grupo de personas miembros de la comunidad universitaria con el propósito de intimidar, desprestigiar, atemorizar, dañar reputación y humillar, afectando el ejercicio de los derechos fundamentales.
- Hostigamiento por ambiente sexista: Se entenderá por hostigamiento por ambiente sexista cualquier conducta u otro medio que genere un clima hostil, ofensivo o amenazador en los espacios académicos, laborales o de desarrollo de actividades propiciadas y o autorizadas por la universidad que afecte a una persona o grupos de personas de la comunidad universitaria; manifestándose por medio de insultos, comentarios, bromas, chistes, descalificaciones, gestos, exhibición de material, preguntas, que sean de carácter sexual, sexista, homobisexualtransfóbico.
- Discriminación arbitraria: Se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción ya sea por acción u omisión que carezca de justificación razonable, efectuada por personas que pertenezcan a la comunidad universitaria, 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

3.4 Violación: Se entiende por violación el acceso carnal o penetración, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

- Cuando se usa de fuerza o intimidación.
- Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.
- Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.
- El acceso carnal a una persona menor de 14 años siempre se considerará violación para los efectos de este protocolo aun cuando no medien los elementos de los números 1° al 3° de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de los casos especiales de la Ley N° 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente.

3.5 Estupro: Se refiere al acceso carnal o penetración, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias siguientes:

- Cuando se abusa de una anomalía o perturbación mental, aun transitoria, de la víctima, que por su menor entidad no sea constitutiva de enajenación o trastorno.
- Cuando se abusa de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos en que el agresor está encargado de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral.
- Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima.
- Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.

3.6 Abuso sexual: Se refiere a la realización de cualquier acción sexual distinta de la violación o estupro contra cualquier persona mayor o menor de edad. Por acción sexual se entiende cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

5. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

Objetivo General

Promover estrategias que permitan el desarrollo de una cultura universitaria, basada en la garantía de los derechos fundamentales, con un enfoque de equidad e igualdad de género, normando y desnaturalizando prácticas discriminatorias y de violencia en todas sus formas.

Objetivos Específicos

- Generar reglamentación específica alineada a la normativa legal vigente en cuanto a equidad e igualdad de género.
- Generar procesos de calidad y líneas de acción, que permitan adecuar las políticas institucionales a los requerimientos de la implementación de la normativa legal vigente.
- Desarrollar instancias de orientación y monitoreo a unidades de la Universidad vinculadas con la ejecución de reglamentos y procedimientos aplicables a la normativa interna y legal vigente relativa al acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Establecer estrategias de prevención y sensibilización en materia de violencia y discriminación de Género de manera participativa y triestamental.
- Establecer procedimientos de investigación y sanción en materia de violencia y discriminación de género
- Materializar evaluaciones y monitoreo a nivel institucional, por medio de diagnósticos participativos en cuanto al acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Establecer un modelo de reparación a las víctimas.
- Favorecer y articular instancias de generación de conocimientos vinculados a la materia relativa al acoso sexual, violencia y discriminación de género.

6. LINEAMIENTOS POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

Dentro de las líneas de acción que presenta esta política y en relación 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, es preciso señalar que estos esfuerzos se orientan a fortalecer el apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y comunidad universitaria. Dentro de ello se hallan:

6.1 Modelo de Prevención

El modelo de prevención tiene como finalidad, anticiparse a la problemática, por medio de herramientas de control, evaluación e intervención. Dentro de estas acciones se hallan:

- Diagnóstico actualizado.
- Medidas de prevención.

- Actividades y campañas de sensibilización y concientización.
- Programas permanentes de capacitación y especialización.
- Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares.
- Inclusión de políticas e instrumentos (planes, protocolos, reglamentos) sobre Acoso sexual (AS), Violencia de Género (VG) y Discriminación de Género (DG) en los procesos de inducción institucional.
- Estrategia Comunicacional por medio de la Unidad de Equidad e Inclusión y los organismos respectivos de comunicación institucional, desarrollarán una estrategia comunicacional que permitan socializar, difundir y posicionar el enfoque de género en la toda la institución.

6.2 Modelo de Investigación y Sanción

El modelo de Investigación y Sanción tiene como propósito brindar medidas y soluciones frente a las denuncias, con el fin de protección y reparación a las víctimas y el resguardo de ambientes seguros y libres de violencias, para toda la comunidad universitaria. Dentro las acciones se hallan:

- Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación AS, VG, DG.
- Órganos con competencia especial e independencia, personal capacitado, recursos humanos y presupuestarios.
- Definición de conductas constitutivas AS, VG y DG, sanciones y circunstancias atenuantes o agravantes.
- Medidas de protección.
- Medidas para el tratamiento reservado de la denuncia.
- Medidas para asegurar el desarrollo y avance de la investigación.
- Medidas para garantizar el conocimiento del modelo y procedimientos.
- Garantía de acceso a las piezas de la investigación, a la realización de delegaciones o descargos y aporte de pruebas.

Para la implementación de la Política Integral de Género y de ambos modelos, la institución asegurará financiamiento el cual permita el adecuado desarrollo de un equipo de trabajo estable en estas temáticas, de manera tal de promover sosteniblemente las acciones pertinentes al organismo competente que se encargue de evaluar la implementación, avances y mejoras de la presente política, la cual deberá realizarse mínimamente 1 vez al año.

REFERENCIAS.

Ley N° 21.369 (2021). Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

Ministerio de Educación, Subdirección de Educación Superior (2022). Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior. Desafíos para la igualdad de género y la no discriminación a partir de la Ley No 21.369.

Ministerio de Educación, Subdirección de Educación Superior (2022). Reporte consolidado avances implementación ley n°21.369.

Universidad de Antofagasta (2018). Protocolo contra el acoso, abuso y discriminación arbitraria de la Universidad de Antofagasta. Decreto Exento N°1531.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

**FERNANDO FERNÁNDEZ DE LA CERDA
SECRETARIO GENERAL**

**MARCOS CIKUTOVIC SALAS
RECTOR**

MCS/FFDLC/MDS/CRC

Distribución:

Secretaría General (SGD N°4999)
Rectoría
Contraloría Universitaria
Dirección Jurídica
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría Económica
Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado
Dirección de Gestión y Análisis Institucional
Dirección de Vinculación con el Medio y Extensión
Dirección de Gestión Docente
Dirección de Desarrollo Curricular
Dirección de Registro Curricular
Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional
Servicio de Biblioteca y Recursos de apoyo de Aprendizaje
Dirección de Desarrollo Estudiantil
Servicio Bienestar Estudiantil

Facultades
Dirección de Economía y Finanzas
Departamento de Finanzas
Unidad de Remuneraciones
Dirección de Matricula y Cobranzas
Dirección de Personal y Administración de Campus
Depto. de Administración de Recursos Humanos
Departamento de Abastecimiento
Dirección de Informática
Dirección Escuela de Postgrado
Dirección de Gestión de la Investigación
Sistema de Educación a Distancia
Centros
CITEVA
Institutos
Oficina de Santiago
Departamento de Comunicaciones
Relaciones Públicas
Jefe de Gabinete de Rectoría
Oficina de Partes
Oficina de Títulos y Grados
F.E.U.A.
BOE-UA