



PMM/MFBA/LAV

**APRUEBA LA POLÍTICA INTEGRAL  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA  
UNIVERSIDAD MAYOR.**

**DECRETO N° 16/2022**

En Santiago, a 12 de septiembre de 2022

**VISTOS:**

- 1° Lo dispuesto en la Ley N° 21.091, que en su artículo 2° letra e), consigna como principio del Sistema de Educación Superior el de inclusión, eliminando o prohibiendo toda discriminación arbitraria. Asimismo, lo previsto en el literal i) de la precitada norma, la cual señala como principio del referido Sistema el del respeto y promoción de los derechos humanos.
- 2° La publicación de la Ley N° 21.369, de 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
- 3° Los Ordinarios N° 1203 de 2021, y N° 364, de 2022; y, el Oficio Circular N° 1 de 2022, todos de la Superintendencia de Educación Superior.
- 4° La Resolución N° 10-A/2021, de 04 de octubre de 2021, que crea la Mesa de Trabajo para efectuar el diagnóstico institucional tendiente a la planificación y posterior implementación de la Ley N° 21.369 y otorga facultades para establecer sus normas iniciales de organización y funcionamiento.
- 5° Las facultades entregadas a la calidad de Rector, establecidas en el artículo vigésimo séptimo, número dos y tres de los Estatutos de la Universidad Mayor; y,

**CONSIDERANDO:**

- 1° Que, conforme prescribe el artículo 1° de la Ley N° 21.091, *“La educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollar sus talentos; asimismo, debe servir al interés general de la sociedad y se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.
- 2° Que la Universidad Mayor ha establecido en su misión la formación de personas a través de una experiencia educativa que estimule en ellas un comportamiento ético, una actitud de emprendimiento, innovación, liderazgo y respeto por la diversidad.
- 3° Que actualmente, tanto en el ámbito nacional como internacional, existen diversas normativas cuyo objetivo es la eliminación de toda forma de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria basada en razones de género.
- 4° Que, a consecuencia de un diálogo participativo de los estudiantes de la Universidad Mayor con las autoridades de la misma institución, el año 2018 se elaboró y sancionó el Protocolo que *“Reglamenta el procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual y el acoso basado en género”*.
- 5° Que la Ley N° 21.369, en su artículo 1, señala en cuanto a su objetivo que éste consiste en *“promover políticas integrales orientadas a 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, con la finalidad de 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”*, siendo obligaciones de las instituciones de educación superior *“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”.*

6° Que, además, a fines del año 2020 la Universidad Mayor comenzó a realizar un trabajo de análisis de la situación relativa a las temáticas de género e inclusión en instituciones de educación superior privadas similares a la Universidad Mayor. Esta iniciativa abrió espacio para conocer el distinto estado de avance y experiencias de las instituciones de educación superior en la incorporación de estos contenidos en sus distintos procesos internos, permitiendo también explorar las distintas alternativas orgánicas para lograr estos objetivos.

Asimismo, se realizó un seguimiento a la tramitación legislativa al proyecto de ley que posteriormente sería la Ley N° 21.369, en particular el tenor de las obligaciones que contemplaba dicho proyecto y sus posteriores modificaciones.

Atendido lo mencionado en el numeral precedente y la circunstancia que con fecha 30 de agosto de 2021 se promulgó la Ley N° 21.369, la Universidad Mayor mediante Resolución N° 10-A/2021, de 04 de octubre de 2021, creó la Mesa de Trabajo para efectuar el diagnóstico institucional tendiente a la planificación y posterior implementación de la Ley N° 21.369 y otorga facultades para establecer sus normas iniciales de organización y funcionamiento.

7° Que, durante el tiempo de funcionamiento de la mesa en comento, se efectuaron diversas acciones dirigidas a implementar las obligaciones contenidas en la Ley N° 21.369, en particular aquellas referidas a la elaboración de una “Política Integral contra el acoso sexual, la discriminación y violencia de género”, instrumento que debe contener un modelo preventivo y uno de investigación, sanción y reparación, cada uno de ellos con sus obligaciones específicas contempladas en la norma legal antes citada. Además, se han creado unidades especializadas con formación en las materias antes mencionadas.

8° Que, fruto del trabajo de análisis, reflexión y deliberativo de dicha Mesa de Trabajo, el cual se realizó entre el 20 de octubre de 2021 y el 23 de agosto de 2022, en la cual se congregaron los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, en base a los criterios de participación y equidad

que señala la Ley N° 21.369, y previa realización de un diagnóstico completo del quehacer institucional, con fecha 23 de agosto de 2022, la mesa aprobó la propuesta de Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

9° Que, habiendo sido la precitada Propuesta sometida a deliberación del Directorio de la Universidad Mayor, dicho órgano colegiado la aprobó por unanimidad en su Sesión Tricentésima Sextuagésima Cuarta, celebrada el 30 de agosto de 2022; por tanto,

**DECRETO:**

**ARTÍCULO ÚNICO.- APRUÉBESE** la Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Mayor, que se transcribe a continuación:

**POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA  
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Conforme a su misión institucional, la Universidad Mayor asume el compromiso de avanzar hacia una comunidad libre de violencia; por ello, prohíbe toda forma de acoso sexual, violencia y discriminación por motivos de género, comprometiéndose a mantener un ambiente de respeto a la integridad, libertad y dignidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria. En esta línea, la Universidad se compromete a adoptar medidas concretas, coherentes y coordinadas, de carácter preventivo, correctivo y transformativas, en distintos niveles. Esta Política, elaborada a través de un procedimiento participativo<sup>1</sup>, tiene como propósito establecer los principales lineamientos que permitan prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia de género y cualquier forma de discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en la Universidad Mayor.

**I. Principios inspiradores de la Política**

La Universidad se compromete a mantener un entorno educativo y de trabajo seguro, respetuoso de la diversidad y en el que ningún miembro de la comunidad universitaria sea excluido de la participación; se le niegue o limite el acceso a beneficios o derechos; o, se le someta a algún tipo de discriminación, por motivos de sexo, orientación sexual o identidad de género.

---

<sup>1</sup> Mesa de Trabajo Nueva Ley de Acoso Sexual en lo Académico conformada por representantes del estudiantado, cuerpo académico y no académico. En funciones desde 2021.



El acoso sexual, la violencia y discriminación por motivos de género niegan o limitan el ejercicio de derechos entre ellos a la educación, al trabajo y a relacionarse en entornos libres de violencia.

La Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación por Género de la Universidad Mayor tiene como finalidad garantizar un entorno educativo y universitario seguro, y no discriminatorio, para así cumplir con la promoción de políticas integrales cuyos ejes centrales sean la prevención, la investigación, sanción, la atención y la reparación con el objeto de erradicar estas violencias que constituyen una violación a los derechos humanos. Lo anterior, en concordancia con la normativa nacional que regula la materia y lo previsto en la Convención Interamericana para prevenir la violencia contra la mujer, en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos suscritos y ratificados por Chile.

La presente Política se inspira en los siguientes principios:

1. No discriminación por género:

No aceptación en el contexto universitario de toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, identidad de género, orientación y/o preferencia sexual que tenga como finalidad menoscabar o impedir el reconocimiento o el ejercicio efectivo de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas.

2. Cultura de no violencia de género:

Prohibición o limitación de todo tipo de violencia de género en el ámbito universitario, junto con el compromiso permanente de promover una cultura de buen trato y de diálogo, en la cual se garanticen ambientes seguros y el respeto para todas las personas que conforman la comunidad universitaria, reconociendo la diversidad que la constituye.

Implica, asimismo, disponer de medidas pertinentes para su prevención, atención, investigación, sanción y reparación.

3. Interseccionalidad:

Se reconoce que las personas se encuentran sujetas a múltiples discriminaciones más allá del género (racismo, clase social), considerando los contextos socio-históricos y políticos, así como las experiencias individuales que conforman sus identidades y que inciden en sus condiciones tanto materiales como subjetivas.

4. Respeto a los Derechos Humanos de las personas:

Por enfoque de Derechos humanos entendemos un marco conceptual basado en estándares internacionales, que busca la protección de los derechos de las personas y corregir las prácticas discriminatorias y desiguales de las que puedan ser objeto. Forma parte de los compromisos institucionales y eje de acción declarados en esta Política.

5. Debido proceso:

Garantía de derechos a todas las personas involucradas en procedimientos relativos a las materias que regula el protocolo de acoso sexual, violencia y discriminación por género que aborda la presente Política. Entre las garantías derivadas del debido proceso se encuentra el derecho a conocer los hechos y motivos de la investigación, a ser oídas/os, con las debidas garantías y dentro del plazo estipulado en el protocolo, por una comisión/comité u organismo disciplinario independiente e imparcial, en la sustanciación de cualquier acusación interpuesta o formulada contra ella, formular defensas y/o peticiones, aportar medios de prueba, pudiendo recurrir ante el resultado de dicha investigación.

**II. Alcances de la Política**

La presente Política es extensiva a todo integrante de la Universidad Mayor: estudiantes en todos sus niveles y grados, cuerpo académico, de investigadores e investigadoras, personal administrativo y personal prestador de servicios y cualquier otra persona que realice funciones relacionadas con la Universidad Mayor, en lo que corresponda según la normativa institucional; y, a las autoridades universitarias.

**III. De la Prevención**

Se entenderá por prevención un conjunto de acciones destinadas a detectar, reducir los factores de riesgo asociados a la violencia de género (incluido el acoso sexual) y discriminaciones por razones de género, incorporando la difusión, capacitación y formación; junto con sensibilizar sobre estas materias y desnaturalizar los patrones culturales que las sostienen y profundizan.

Para lo anterior, la Universidad Mayor, dispondrá de un área especializada en la materia que trabajará de manera coordinada con otras unidades de la institución con el objeto de desarrollar acciones dirigidas a la comunidad universitaria en general y/o grupos específicos, orientadas a visibilizar las causas asociadas a la violencia y discriminación por género, sus consecuencias y manifestaciones. Ello, junto con la entrega de herramientas teórico/prácticas para fortalecer capacidades individuales e institucionales, fomentando la desnormalización de conductas fuertemente arraigadas en la cultura. En este sentido, la Universidad se compromete a generar:

- a) Campañas de educación preventiva sobre acoso sexual, violencia y discriminación por género dirigidas a toda la comunidad universitaria;
- b) Implementar talleres, cursos en derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación por género que favorezcan el reconocimiento de conductas, la desnormalización y el autocuidado en la comunidad universitaria;
- c) Difundir los mecanismos, protocolo y política universitaria en materia de acoso sexual, violencia y discriminación por género en todos los estamentos; y,

- d) Llevar a cabo un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia o discriminación por género.

Respecto a este último literal, la Universidad Mayor llevó a cabo un diagnóstico en el primer semestre de 2022 que sustenta las líneas de acción a implementar por el modelo de prevención, considerando los espacios identificados como no seguros y de posible exposición a discriminaciones o violencia de género (aula, espacios de interacción cotidiana al interior de los campus,) así como de procesos que no favorecen la denuncia y que pueden incrementar la reiteración de conductas de riesgo (desconocimiento de protocolos asociado entre otras cosas a las dificultades de acceso a la normativa, desconfianza en la efectividad de los procedimientos de investigación y sanción).

#### **IV. De la Atención y la Reparación**

Se entenderá por acciones de atención en la presente Política, las instancias de primera acogida, orientación e información, acompañamiento, seguimiento y/o derivación en el ámbito psicológico, médico, social o jurídico, las cuales se activarán, según sea el caso, para brindar apoyo a una persona de la comunidad universitaria afectada por algunas de las materias contempladas en el protocolo que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación por género, acorde a la normativa vigente en el ámbito universitario (Ley N° 21.369).

Estas atenciones podrán ser brindadas a través de la Universidad o a través de la derivación a instituciones públicas especialistas en la temática y se realizarán siempre con el consentimiento de las personas involucradas, resguardando la autonomía en sus decisiones. De este modo, la Universidad se compromete a generar las acciones y coordinaciones necesarias para entregar una atención oportuna y facilitar el acceso a procesos reparatorios de las personas afectadas o víctimas por acoso sexual, violencia y/o discriminación por género.

Asimismo, comprenderá instancias de apoyo para las personas involucradas en hechos de denuncia que voluntariamente requieran participar de procesos que favorezcan la reflexión crítica de sus conductas (siempre y cuando estos hechos no sean constitutivos de delito). Lo anterior, sumado a espacios de formación que involucren a toda la comunidad universitaria afectada, directa o indirectamente, por las denuncias ocurridas en el contexto universitario, con el objeto de prevenir reincidencias y desnaturalizar dichas conductas, a fin de propiciar entornos seguros, sin discriminación y de buen trato.

La Universidad se compromete a resguardar la autonomía en las decisiones, la entrega de información oportuna y la confidencialidad; poniendo a disposición los mecanismos necesarios orientados a remediar el daño y evitar la revictimización.

#### **V. De la Investigación y sanción**

La Universidad Mayor cuenta con un modelo para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación basada en género, el cual contempla un marco conceptual relativo a las materias señaladas y que se encuentran prohibidas en la comunidad educativa dado que



afectan gravemente la dignidad de las personas, su libertad, la igualdad de derechos e infringen valores y principios institucionales, el cual ha sido actualizado mediante un proceso participativo. Asimismo, la institución cuenta con una unidad especializada en materias de género, derechos humanos y violencia, compuesta por profesionales afines. Su implementación se traduce en un reglamento que establece el procedimiento para investigar y sancionar las materias señaladas previamente y que se encuentra disponible en la página web institucional <https://www.umayor.cl/transparenciamayor/>.

Para los efectos de la presente Política, se entenderá por:

1. 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.
2. Violencia de género: Se entiende por violencia de género, cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado.
3. Discriminación de género: Es toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

#### **VI. Alcances de la Investigación y Sanción**

Esta Política se aplica al acoso sexual, la violencia o discriminación por motivos de género cometido por personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Mayor, siempre que la mala conducta ocurra:

- a. Actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad Mayor;
- b. Actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad Mayor, por personas vinculadas a ella, ocurran o no en espacios académicos o de investigación; o,
- c. Que los hechos afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.



#### **VII. De las medidas de Protección.**

Asimismo, la Universidad Mayor contará con las medidas de protección y/o cautelares que procedan, dependiendo del grado de afectación, evitando la repetición de los hechos y cautelando siempre la integridad de la víctima o de la persona afectada por los hechos.

#### **VIII. De la Confidencialidad**

Las denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de confidencialidad. Los datos de la/el denunciante y de quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus dichos y afirmaciones, serán conocidos únicamente por los investigadores, autoridades que corresponda según el procedimiento y las partes, dependiendo de la etapa de investigación. En particular el denunciado solamente podrá conocer los antecedentes desde la formalización de cargos y sólo para los fines propios de la investigación. Asimismo, se procurará que los recintos destinados a entrevistas o la modalidad en la cual se realicen otorguen adecuado resguardo de las conversaciones, evitando la victimización secundaria. No obstante, los antecedentes de la investigación podrán ser revelados previo requerimiento ante autoridad o juez competente.

Los involucrados y quienes colaboren en el proceso de investigación también deberán mantener la confidencialidad del proceso y de sus antecedentes.

Esta obligación busca velar por el respeto a la intimidad y a la honra del denunciante y denunciado/a.

#### **IX. Del Monitoreo y Evaluación**

La presente Política Integral de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género cuenta con un sistema de monitoreo y revisión permanente, lo que permitirá ir evaluando el nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos. Contará, además con un sistema de evaluación de resultados para verificar los efectos de las acciones que se desarrollarán y de evaluación de impacto para verificar los cambios, con cortes anuales como evaluación intermedia. Asimismo, la Universidad asegurará la instauración de espacios de participación que permitan la actualización de estos instrumentos.

Finalmente, es necesario constatar que esta Política no constituye una limitación a la libertad académica, a los principios de la libertad de expresión o a la misión educativa institucional.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Patricio Andrés Manque Manque, Rector — María Fernanda Badrie Awad, Secretaria General.

Lo que transcribo a Ud. Para su conocimiento.

Le saluda atentamente,

   
MARÍA FERNANDA BADRIE AWAD  
SECRETARÍA GENERAL

**Distribución:**

Vicerrectores

Decanos

Directores de Escuela

Directores de Programa de Magister

Directores Docentes de Santiago

Directores Docentes de Temuco

Archivo Secretaría General