



POLÍTICA DE GÉNERO INSTITUCIONAL, CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

DICIEMBRE 2022



POLITICA DE GÉNERO INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

I. ANTECEDENTES

La desigualdad de género es una de las discriminaciones que están instaladas en la sociedad hace miles de años y las instituciones que somos actores sociales y educativas, no estamos exentas de este fenómeno al estar insertas en una sociedad chilena que mantiene severas brechas de género a nivel sociocultural, en el ámbito laboral, en la participación política y por supuesto en la educación, registrando además, nuestro país, altas cifras en materia de violencia intrafamiliar, violencia contra la mujer y violencia de género.

Dentro de este marco es que, Universidad La República, desde su creación, hace 34 años, ha estado consciente del valor y el respeto por la persona humana; nuestra Universidad siempre ha enarbolado los valores del pluralismo, la dignidad, la laicidad, la libertad y los valores republicanos. Por lo tanto, nuestra Universidad comparte y valora el principio de igualdad de género, no discriminación, inclusión y diversidad, y está en contra de todas las violencias de género. Es, en este contexto, que nace nuestra Política de Género Institucional, para enfrentar, de manera conscientes, las desigualdades, brechas y barreras de género.

Nuestra Política de Género se encuentra en consonancia con la Visión y Misión de nuestra institución. La Universidad La República es una entidad de educación superior comprometida con la inclusión y equidad, contribuyendo activamente a la promoción de los Derechos Humanos y libertades fundamentales, y fomentando el respeto hacia la diversidad.



Nuestra Visión es ser reconocida como una Universidad que cultiva las humanidades y las artes, y que contribuye a las ciencias y la tecnología a través de una formación integral, promoviendo la investigación y llevando a cabo una efectiva vinculación con el medio, para acrecentar el acervo cultural de la sociedad sobre la base de nuestros valores y de nuestra acción trascendente.

Por su parte, nuestra Misión es ser una institución laica, pluralista y tolerante, que se sustenta en principios éticos que propician la libertad, dignidad del ser humano y valores republicanos. Se orienta al desarrollo del conocimiento, mediante la investigación y la formación de personas con visión crítica e innovador, dirigidas a la búsqueda de la verdad, mediante procesos formativos que propenden a la movilidad social, justicia social y a los desafíos del mundo globalizado.

La presente Política de Género Institucional, aborda de manera integral la igualdad de género, diversidad e inclusión, estableciendo medidas de promoción, investigación, sanción, protección y acompañamiento, con el propósito de asegurar ambientes libres y seguros, favoreciendo el desarrollo pleno de toda la Comunidad Universitaria, en consonancia con los principios y compromisos de nuestra Visión y Misión Institucional.

Además, esta Política cumple con lo establecido en la Ley N° 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior. Para alcanzar este propósito, se han considerado los marcos normativos internacionales, nacionales e institucionales, relacionados con el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de todas las personas, en particular de aquellos vinculados a los principios de igualdad de género, equidad, no discriminación, derechos humanos y creación de espacios seguros, libres de violencias laborales de género.

II. PRINCIPIOS

Los principios que sustentan la Política de Igualdad de Género, de Universidad La República, son:

1. **Principio de la Igualdad de Género:** Todas las personas poseen iguales derechos, dignidad y oportunidades, independiente de su género.
2. **Principio de No Discriminación:** Ninguna persona, puede ser excluida de manera arbitraria del pleno goce y uso de sus derechos humanos y libertades fundamentales, debido a características personales.
3. **Principio de Transversalidad del Enfoque de Género:** El enfoque de género se integrará a todas las actividades universitarias desde su concepción, implementación y evaluación, no tratándose de forma aislada en las decisiones Institucionales.
4. **Principio de Educación No Sexista:** Se erradicarán las prácticas educativas que perpetúen discriminación, estereotipos y sesgos de género, en pro de la igualdad de género y la no discriminación.
5. **Principio de Inclusión Social:** Garantiza igualdad de oportunidades y no discriminación, actuando como compensador de desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, incluyendo barreras sociales arbitrarias y discapacidades.
6. **Principio de Respeto a la Diversidad Sexual:** Ninguna persona será discriminada por su orientación sexual e identidad de género, asegurando su dignidad y derechos fundamentales con enfoque de derechos.



7. Principio de Comunidad y vida universitaria libre de violencia de género:

Universidad La República rechaza categóricamente la violencia de género, la que es contraria a la cultura Institucional y se opone al compromiso de crear un ambiente seguro para todos los miembros de la Comunidad. Se entiende por violencia de género, cualquier acción o conducta basada en el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que resulte en la muerte, daño o sufrimiento psicológico, físico o sexual de una persona.

III. MARCO NORMATIVO

Marco Normativo Internacional en Materia de Igualdad de Género.

Universidad La República está obligada a cumplir con las responsabilidades derivadas de varios instrumentos normativos, nacionales e internacionales, a los cuales el país se ha adherido en materia de igualdad de género y no discriminación. Estas obligaciones abarcan diversos aspectos de la vida de las personas, incluyendo el ámbito laboral y educativo.

Los principales instrumentos genéricos del sistema universal de Derechos Humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), reconocen el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo aquella basada en el sexo o género, en distintas esferas de la vida, como el ámbito educativo y laboral.

Específicamente, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es un tratado internacional vinculante que define la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales



en diversas áreas de la vida, incluyendo los ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales y civiles.

La CEDAW establece la obligación para los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conductas basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, con el fin de eliminar prejuicios, estereotipos y sesgos en relación a los roles y funciones de hombres y mujeres. Además, el tratado permite la implementación de "medidas especiales" de carácter temporal con el propósito de acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres, siempre y cuando dichas medidas no perpetúen normas desiguales o separadas y cesen una vez alcanzados los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (Comité CEDAW), el cual verifica el cumplimiento de la CEDAW por parte de los Estados Miembros, también ha enfatizado este punto en sus recomendaciones generales N°25 de 2004 y 28 de 2010. En dichas recomendaciones, se afirma que en ciertas circunstancias, no es suficiente garantizar un trato idéntico entre hombres y mujeres, y que será necesario adoptar medidas no idénticas para equilibrar las diferencias existentes, con el objetivo de corregir la representación insuficiente de la mujer y redistribuir el poder y los recursos entre hombres y mujeres.

Asimismo, la noción de igualdad sustantiva en materia de género, que va más allá de la igualdad formal y jurídica, ha sido desarrollada en la recomendación general N°25. Esta perspectiva busca abordar las causas culturales subyacentes de la discriminación y desigualdades entre hombres y mujeres, y se plantea como una igualdad de resultados, tanto cualitativa como cuantitativa. Organismos como ONU Mujeres también concuerdan en que la igualdad de género implica igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres y niños, y es esencial para un desarrollo centrado en las personas.



La equidad de género, entendida como medidas específicas para compensar desventajas históricas y sociales que impiden la igualdad entre hombres y mujeres, ha sido mencionada por la UNESCO, sin embargo, el enfoque que mejor abarca los objetivos asociados a la no discriminación por motivos de género es el de Igualdad Sustantiva, como ha sido señalado por el Comité CEDAW y ONU Mujeres.

En el ámbito regional, se destaca la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "de Belém do Pará" (CBDP) de 1994, ratificada por Chile en 1998. Esta convención es una herramienta fundamental en la lucha contra la violencia de género en América Latina y reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos, estableciendo obligaciones en materia de prevención, sanción, reparación, no repetición y erradicación para los Estados.

En 1995, se suscribió la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que fue un hito importante en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y niñas. Esta declaración incluye orientaciones, objetivos estratégicos, medidas y compromisos en diversas materias, incluyendo el ámbito de la educación y el trabajo.

Es relevante mencionar que además de la normativa internacional, la política de gobierno de Chile también se orienta a cumplir con los objetivos y metas asociados a la Agenda 2030, para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

En el ámbito educativo, el derecho a la educación está consagrado en varios instrumentos internacionales, tanto genéricos como específicos sobre la esfera educativa, que enfatizan en su acceso y orientación a la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos, así como en la no discriminación en dicho ámbito. La CEDAW, en su artículo 10, obliga a los Estados a adoptar medidas adecuadas para asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito educativo, incluyendo igualdad de condiciones en el acceso y calidad de la educación,

eliminación de estereotipos de género en la enseñanza, igualdad de oportunidades de financiamiento y reducción de la tasa de abandono femenino de estudios, entre otros.

En relación a la prevención de la violencia de género, la Convención de Belém do Pará establece la obligación de los Estados de abordar esta materia en el ámbito educativo, mediante programas educativos que transformen el orden sociocultural de género, erradicando prejuicios, sesgos, estereotipos y prácticas basadas en la desigualdad y discriminación.

El enfoque y las recomendaciones en materia de igualdad de género, en la educación, han ido evolucionando con el tiempo y el desarrollo de la teoría de género. La Declaración de Beijing de 1995, junto con su Plataforma de Acción, plantea la necesidad de potenciar la capacidad de niñas y mujeres, garantizar su plena participación e igualdad de acceso y trato en la educación, además de abordar la persistencia de la discriminación en materiales didácticos y el acoso sexual en el ámbito educativo.

La Plataforma de Beijing también establece objetivos estratégicos y medidas para la educación, destacando la importancia de mejorar el acceso y la calidad de la educación, revisar y modificar planes de estudio y materiales didácticos, formación docente e investigación, así como institucionalizar el principio de igualdad de género en las instituciones y políticas estatales.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU también hacen hincapié en la igualdad de género en la educación y el trabajo. El ODS 4 busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos/as, promoviendo oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Mientras tanto, el ODS 5 tiene como objetivo lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluyendo la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia basadas en el género, así como la promoción de políticas y leyes que fomenten la igualdad de género a todos los niveles.



En América Latina y el Caribe, los Estados se comprometieron a abordar los ODS y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a través de la Estrategia de Montevideo, para la implementación de la Agenda Regional de Género. Esta estrategia se basa en enfoques de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad, democracia paritaria, desarrollo sostenible e inclusivo, y busca modificar patrones culturales que perpetúan la discriminación, violencia y desigualdades de género en todas las áreas.

El énfasis en la educación, implica la reformulación de programas y currículos, para incluir la visibilización de los aportes históricos de las mujeres y el análisis de género en diversas disciplinas. También implica transformar las prácticas docentes a través de procesos de formación y capacitación, así como replantear los procesos de enseñanza y aprendizaje para lograr una igualdad de género efectiva. La incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la educación de los estudiantes y la formación de profesionales en este ámbito, son fundamentales para la transformación del orden de género actual.

En el ámbito laboral, la CEDAW y otros convenios de la OIT establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, asegurando igualdad de oportunidades y remuneración, así como acceso a seguridad social y prestaciones de salud. La corresponsabilidad social en los cuidados de las personas es un aspecto clave en el enfoque de igualdad de género en el trabajo. Esto implica el reconocimiento y valoración de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, promoviendo una responsabilidad compartida en el hogar y la familia, y permitiendo a las personas con responsabilidades familiares ejercer un empleo sin discriminación ni conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

En conclusión, Universidad La República debe cumplir con sus obligaciones derivadas de los instrumentos internacionales en materia de igualdad de género y no discriminación, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, razón por la cual es fundamental adoptar medidas específicas para eliminar la discriminación y promover

la igualdad de género en todos los aspectos de la vida de las personas, con el objetivo de construir una sociedad justa e igualitaria, lo cual se condice con las bases de la presente Política.

Marco Normativo Nacional en Materia de Igualdad de Género.

En la Constitución Política de Chile, se reconoce el principio fundamental de igualdad y no discriminación en el artículo 1, que establece que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos. Por su parte, el artículo 19 N°2 reconoce la igualdad ante la ley y prohíbe la existencia de personas o grupos privilegiados, asegurando que hombres y mujeres son iguales ante la ley. No obstante, es importante señalar que la Constitución no hace una mención específica sobre la igualdad y no discriminación por motivos de género.

A nivel legislativo e institucional en Chile, no existe una normativa general ni específica sobre igualdad de género y no discriminación, sin embargo, existe una Ley Nacional de Violencia Intra Familiar-VIF, desde el año 1994 (Ley 19.325).

Pese a lo anterior, en los últimos años se han logrado avances en ciertas materias específicas relacionadas con el género. Entre ellos, cabe mencionar la implementación de cuotas de género en candidaturas parlamentarias y en el órgano constituyente para promover la participación política de las mujeres. También, se ha abordado la violencia de género mediante la tipificación del femicidio y la protección contra el acoso sexual en espacios públicos. Adicionalmente, se han reconocido ciertos derechos sexuales y reproductivos, y se han implementado regulaciones laborales con enfoque de género y con participación activa de mujeres.

En el ámbito de la política pública, se han formulado diversos instrumentos para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación. Entre ellos, destacan la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, creada en 2018, el Plan Nacional



de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018 y el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, así como otros planes relacionados con la igualdad de género.

Cabe mencionar que, en distintos órganos del Estado, como el Poder Judicial y el Ministerio Público, se han impulsado Políticas de Igualdad de Género sectoriales, lo que refleja la relevancia de adoptar estos instrumentos en todas las instituciones públicas para fomentar la igualdad y prevenir la discriminación de género.

A nivel de gobernanza universitaria, la presente Política de Género Institucional, está a corde con los Estatutos de la Corporación de Derecho Privado Universidad La República, Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, Reglamento General Académico, Reglamento General Estudiantil y todos aquellos reglamentos, protocolos, procedimientos a nivel de Direcciones, Escuelas y todo aquel documento normativo interno.

En conclusión, aunque en Chile se han logrado avances en materia de igualdad de género y no discriminación en ámbitos específicos, todavía existen desafíos para fortalecer la normativa y políticas que promuevan la igualdad de género de manera transversal en todos los aspectos de la sociedad.

La Constitución Política de la República de Chile, como norma fundamental del ordenamiento jurídico, consagra en su artículo 10 el derecho a la educación para todas las personas, con el propósito de alcanzar el pleno desarrollo de la persona a lo largo de su vida. No obstante, la Carta Fundamental no incluye una mención específica sobre la igualdad y no discriminación por razones de género en el ámbito educativo.

Por su parte, la Ley General de Educación (LGE) regula las bases de los niveles educativos parvulario, básico y media en el país. En el artículo 2 de esta ley, se establece que la educación es un proceso de aprendizaje permanente destinado al desarrollo íntegro de las personas, respetando y valorando los derechos humanos. El



artículo 3 de la misma norma dispone que el sistema educativo chileno se construye sobre los derechos garantizados en la Constitución y los tratados internacionales ratificados por Chile, incluyendo el principio de no discriminación en sentido general, pero sin una mención específica sobre la igualdad y no discriminación por razones de género.

En cuanto al sistema de educación superior, la Ley de Educación Superior (Ley 21.091), vigente desde 2018, establece principios y normas para su regulación. Entre ellos, el artículo 1 destaca que la Educación Superior es un derecho al cual todas las personas deben acceder sin discriminaciones arbitrarias, sujeto a lo dispuesto en la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile. Los principios fundamentales del sistema incluyen la inclusión, el respeto y la promoción de los derechos humanos, mencionando expresamente que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas. No obstante, no existe una regulación transversal que aborde específicamente la igualdad de género en el ámbito de la Educación Superior.

Recientemente entró en vigencia la Ley N° 21.369, la cual Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior. Dicha normativa tiene como objetivo promover políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protegiendo y reparando a las víctimas en este ámbito. Esta Ley, establece que las Instituciones de Educación Superior deben contar con una Política Integral que incluya medidas de prevención, sanción, capacitación y formación en relación con la violencia y discriminación de género, con la participación de todos los estamentos de la institución y promoviendo relaciones igualitarias de género.

Esta Ley, además, se prevé sanciones para aquellas Instituciones de Educación Superior que no adopten una Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por esta normativa, impidiendo su acceso a la acreditación institucional.



En el ámbito laboral, cabe mencionar que el Código del Trabajo reconoce y sanciona las categorías de acoso laboral y acoso sexual. Por su parte, el Comité CEDAW ha recomendado una serie de medidas en el ámbito educativo y laboral para promover la igualdad de género, entre ellas, establecer una definición legal clara de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, eliminar la diferencia salarial por razón de género, y abordar la segregación ocupacional vertical y horizontal en los sectores público y privado, entre otras acciones.

En conclusión, si bien existen ciertas menciones y avances normativos respecto a la igualdad de género y no discriminación en la educación y el trabajo en Chile, aún se requiere un tratamiento más sistemático y transversal para garantizar una igualdad efectiva y una erradicación completa de la discriminación de género en todos los ámbitos institucionales, elementos que esta Política regula, promueve y sanciona.

IV. OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

El propósito central de esta Política es abordar, de manera integral, las inequidades, discriminaciones y brechas de género que prevalecen en los distintos estamentos de Universidad La República, incluyendo sus actividades de enseñanza, administración, investigación, creación artística y extensión universitaria.

El objetivo primordial es edificar una Universidad que promueva activamente la igualdad sustantiva de género, asegurando que todas las personas que integran la Comunidad Universitaria tengan acceso equitativo a todos los ámbitos de acción Institucional, y que ejerzan plenamente sus derechos. Además, esta Política se propone proteger y respaldar a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género mediante procedimientos imparciales, respetuosos de los principios de



proporcionalidad, igualdad y equidad de género, brindando medidas de apoyo que impidan la revictimización y que proporcionen asistencia psicológica, médica, social y jurídica, tanto a las víctimas como a los miembros de la Comunidad Universitaria afectados por estas situaciones.

La Política de Género Institucional se estructura en ocho ejes de acción:

1. Promover una Cultura Universitaria del buen trato, respeto, inclusión y diversidad de género.
2. Capacitar a toda la Comunidad Universitaria en igualdad de género, acoso laboral, sexual y discriminación.
3. Aumentar la representación y participación de las mujeres en espacios de decisión estratégica Institucional.
4. Visibilizar el aporte de las mujeres en la generación de ciencia y conocimiento en todas las áreas de saber.
5. Transversalización del enfoque de género en la docencia, investigación, la gestión Universitaria y la Vinculación con la Sociedad.
6. Erradicar los actos y expresiones de violencia, abuso, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento y maltrato hacia las mujeres y la diversidad sexual en toda la Comunidad Universitaria.
7. Propender a la conciliación y corresponsabilidad laboral, familiar y personal, con perspectiva de género, de la Comunidad Universitaria.
8. Articular la Política de Género Institucional en el Plan de Desarrollo Institucional y en las normas universitarias vigentes.



V. MODELO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Este modelo de prevención y sanción, incluye las siguientes líneas de acción:

1. Campañas de sensibilización e información:

- Organización de talleres, charlas y conferencias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Creación de materiales educativos como folletos, carteles o videos que aborden estos temas.
- Utilización de correo institucional, plataformas Institucionales, redes sociales y otros medios de comunicación, para difundir mensajes de sensibilización.

2. Capacitación y especialización:

- Ofrecimiento de capacitaciones periódicas sobre derechos humanos, género y violencia para todos/as los colaboradores/as.
- Identificación de expertos/as o instituciones especializadas para impartir talleres y formaciones.

3. Incorporación de contenido en planes curriculares:

- Trabajar con los departamentos académicos para incluir temas de género y derechos humanos en diversos programas de estudio.
- Fomentar la creación de cursos específicos sobre estos temas.

4. Estudios y diagnósticos anuales:

- Realización de encuestas y/o estudios periódicos para evaluar la percepción de la Comunidad Universitaria sobre estos temas y detectar áreas de mejora.
- Analizar casos previos de acoso sexual, violencia y discriminación para entender las problemáticas y generar estrategias adecuadas.



5. Incorporación en contratos y convenios:

- Asegurar que la normativa interna sobre acoso, violencia y discriminación esté incluida explícitamente en todos los documentos oficiales, como contratos de trabajo, acuerdos académicos y contratos de prestación de servicios.

6. Inclusión en procesos de inducción:

- Incorporación de información sobre la Política de Género Institucional, reglamento y protocolo de acoso sexual y discriminación de género en los programas de inducción para nuevos miembros de la Comunidad Universitaria.

7. ALCANCE

El alcance de la Política de Género Institucional, Contra el Acoso Sexual, Violencia y discriminación de género, regula a todos los estamentos de la Comunidad Universitaria, tanto en Casa Central, Campus Santiago, así como en todas las Sedes.

8. UNIDAD RESPONSABLE

La presente Política de Género Institucional crea la Dirección de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, con dependencia directa de Rectoría. Dicha Dirección es la responsable directa de ejecutar, implementar, monitorear y evaluar los resultados de la Política de Género Institucional.