



**FIJASE EL NUEVO TEXTO DE LA
POLÍTICA INTEGRAL DE
CONVIVENCIA, INCLUSIÓN,
PROMOCIÓN DEL RESPETO,
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO.**

RECTORÍA

D.U. N 57/2023

SANTIAGO²² de nov 2023

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto 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, normativa que determina que las Instituciones de Educación Superior deban revisar anualmente la política integral contra el acoso sexual, violencia y la discriminación de género.

El trabajo participativo del Comité Asesor triestamental que significó la revisión efectuada que culminó con la propuesta que contiene adecuaciones.

La aprobación de dicha propuesta por la Junta Directiva en sesión del 16 noviembre de 2023.

VISTO:

Las atribuciones que me otorga la reglamentación vigente, en particular la facultad de dictar los decretos que sean necesarios para esta institución, que se encuentra contemplada en el literal i) del artículo 4 del Reglamento General de la Universidad Andrés Bello.

DECRETO:

Fijase el Nuevo texto de la Política Integral de Convivencia, Inclusión, Promoción del Respeto, Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Andrés Bello, que corresponde al siguiente.

1. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

La Universidad Andrés Bello declara como Misión Institucional ser una Universidad que ofrece a quienes aspiran a progresar, una experiencia educacional integradora y de excelencia para un mundo globalizado, apoyado en el cultivo crítico del saber y en la generación sistemática de nuevo conocimiento. En este contexto, la Universidad se reconoce como una Institución que alberga a una comunidad diversa donde estudiantes, profesores y funcionarios administrativos (en adelante “los estamentos universitarios”) se integran de manera armónica.

Para dar cumplimiento a la misión, la Universidad declara como valores institucionales la Responsabilidad, Excelencia, Pluralismo, Integridad y Respeto, lo que conlleva considerar la convivencia, el respeto y la inclusión como elementos transversales del quehacer universitario. Es responsabilidad de todos proteger a la comunidad y a sus distintos estamentos, entendiendo que las oportunidades de educación se afectan si el ambiente se percibe amenazador.

La presente Política establece el compromiso de la Universidad y sus autoridades, y el marco que resguarda y promueve la interacción social armoniosa de la comunidad universitaria en un ambiente de convivencia y respeto mutuo, permitiendo a los distintos estamentos de la comunidad universitaria ser parte y participar de la vida universitaria en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, entendiéndose ésta como las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseer los mismos derechos políticos y civiles; y considerando la diversidad como un elemento enriquecedor del quehacer universitario y ofreciendo orientaciones de respuesta institucional.

Política Integral de convivencia, inclusión, promoción del respeto, y prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género, se formula en concordancia con la Constitución Política de la República, las leyes N°20.609 contra la Discriminación, N°20.422 sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y N°21.369 que regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional de los Derechos de las personas con Discapacidad y el Proyecto Educativo Institucional, e involucra a todos los estamentos de la comunidad universitaria.

2. GLOSARIO

Inclusión	Proceso permanente que implica hacer efectivo el derecho de todos los miembros de la comunidad de aprender y participar.
Acción afirmativa	Conjunto de medidas tendientes a disminuir las desigualdades de trato y contribuir a una convivencia más justa y equitativa.
Promoción	Conjunto de medidas tendientes a fomentar la sana convivencia y el respeto entre los miembros de la comunidad.
Accesibilidad	Hace referencia a las características del entorno, productos y servicios que hace que puedan ser utilizados por todas las personas en igualdad de condiciones en efectividad y seguridad.
Respeto	El centro de nuestro quehacer son las personas, consideradas en su sentido multidimensional, que buscan en nuestra comunidad universitaria una formación equilibrada para la vida. Este valor permite que el individuo pueda reconocer, considerar, aceptar y apreciar las cualidades del prójimo. El respeto permite que la sociedad viva en paz, en una sana convivencia en base a normas e instituciones.

Convivencia armoniosa	Interacción social entre los miembros de la comunidad basada en los valores institucionales. Relación que genera bienestar, felicidad y seguridad. Fuente de confianza, colaboración y búsqueda del bien común.
Faltas a la sana convivencia	Todas las faltas en cumplimiento de deberes y derechos estipulados en el Reglamento Interno de Conducta para la Convivencia de la Comunidad, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y toda acción que transgreda esta política.
Discriminación de género	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 ¹ .
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 en el privado ² .
Acoso sexual en el ámbito de la educación superior	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 su dignidad, 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 ³ .
Modelo Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.	El Modelo de la Universidad Andrés Bello consiste en un sistema de prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la protección y reparación de las víctimas en el ámbito de la educación superior. Este Modelo considera una matriz de riesgos en la que se identifican las actividades o procesos que generan o incrementan el riesgo de estas conductas, así como los riesgos asociados, estableciendo protocolos para evitar que estos se materialicen, y planes de acción con el objeto de abordar la prevención, la investigación y sanción. El Modelo fue diseñado e implementado atendiendo las exigencias de la Ley N° 21.369.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política busca que la experiencia educacional se desarrolle en un ambiente inclusivo, de respeto mutuo y trato digno recíproco, así como también aborda el compromiso de la Universidad por resguardar la sana convivencia y el respeto en la comunidad universitaria mediante el establecimiento de acciones de promoción y mecanismos de respuesta institucional ante faltas generales a la sana convivencia, como también se constituye en una acción afirmativa que busca garantizar la plena participación, en la comunidad Universitaria, de todas las personas.

¹ Superintendencia de Educación Superior (SES). "Oficio Circular N° 0001".

² Ídem.

³ Definición del artículo 2° inciso segundo, de la Ley N°21.369

Esto implica necesariamente eliminar/disminuir las barreras para el aprendizaje y la participación de todos los miembros de la comunidad, avanzando en la implementación de la perspectiva de género, convivencia, inclusión, promoción del respeto, y prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Institución.

UNAB asume el desafío de avanzar hacia la construcción de un espacio de convivencia armónico e inclusivo, asumiendo el respeto y la diversidad como valor, donde el aporte de cada uno de su miembros es fundamental para el logro de la misión institucional. La promoción, construcción y resguardo de este espacio se desarrollará a través de:

- La construcción de una cultura que promueva la inclusión y convivencia armoniosa, donde los conocimientos, creencias, valores, hábitos, comportamiento y forma de relacionarnos den cuenta del respeto y valoración de la diversidad.
- Que todas las políticas institucionales se formulen en concordancia con la inclusión y convivencia armoniosa, lo que significa que transversalmente las diversas políticas internas de la UNAB se formulan en concordancia con la inclusión y valoración de la diversidad y la sana convivencia, resguardando el derecho de igualdad de oportunidades en condiciones de equidad.
- Desarrollo de procesos que promuevan la inclusión y convivencia armoniosa.
- Definición de mecanismos de respuesta institucional ante casos de faltas generales a la sana convivencia entre miembros de la comunidad universitaria. Esto incluye la definición y difusión del canal de denuncias, medidas de protección y acompañamiento, cumplimiento del Reglamento de Conducta para la Convivencia de la Comunidad de la Universidad Andrés Bello, Código de Conducta y Ética, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Protocolo Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, y posibles sanciones ante faltas a su cumplimiento.

4. MODELO INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

a. Implementación de un Modelo Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.

UNAB ha diseñado un Modelo Integral en virtud de la Ley N°21.369, presentado y revisado por la Mesa Triestamental, considerando todos los estamentos de la comunidad educativa.

El Modelo Integral tiene por objeto prevenir conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género que afecte a algún miembro de sus estamentos. Este Modelo será liderado por dos Direcciones especializadas e independientes, cuyo funcionamiento coordinado permite garantizar el correcto funcionamiento del Modelo. Estas Direcciones serán coordinadas por un Encargado o Encargada de Cumplimiento de la Ley N°21.369 elegido por la Junta Directiva.

- **Dirección de Prevención y Acompañamiento**, estará encargada de la prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de diagnosticar situaciones que incrementen su riesgo de ocurrencia; lo anterior, a través de medidas evaluables destinadas a prevenir los riesgos mencionados, la realización de actividades y campañas permanentes de sensibilización e información, capacitaciones e implementación de las políticas y procedimientos del Modelo.

Además, tendrá como función brindar apoyo y acompañamiento a los denunciante s que hayan sufrido acoso sexual, violencia o discriminación de género; ejecutando acciones concretas que permitan mitigar las consecuencias derivadas de estas conductas.

Para la concreción de la función antes mencionada, ofrecerá un proceso de soporte, acompañamiento y apoyo psicológico, médico, social y jurídico, a través de acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones tanto internas como externas. Entre los mecanismos de apoyo disponibles se pueden considerar, a título ejemplar, los siguientes:

- Proporcionar oportunamente al afectado(a) información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- Ejecutar acciones de vinculación y coordinación con instituciones o programas externos con el objeto de proveer el acceso del denunciado a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales y entregar acceso a una adecuada asesoría jurídica mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- Desarrollar mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente a los miembros de la comunidad universitaria.
- Ejecutar acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales del afectado, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a una situación original
- Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para los denunciante s y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudio.

Del mismo modo, promoverá o ejecutará medidas de reparación de la o los afectados de estas conductas según corresponda. Se pueden considerar, entre otras, las siguientes:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por parte del o los denunciados;
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas por parte del o los denunciados;
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

- **Dirección de Investigación y Sanción.** Adicionalmente, este Modelo contempla la existencia de la Dirección de Investigación y Sanción, la que operará de forma separada a la de Dirección de Prevención y Acompañamiento, correspondiéndole llevar a cabo el procedimiento especial de investigación dispuesto en el Protocolo Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, todo lo anterior, con el objeto de investigar y sancionar conductas asociadas al acoso sexual, violencia y discriminación de género, siempre basados en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, además de tomar medidas y sanciones dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos durante la investigación.

La Dirección de Investigación y Sanción podrá determinar, como medidas de protección durante la investigación, entre otras, las siguientes medidas en favor de la víctima:

- La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- La prohibición de contacto entre las partes involucradas;
- Adecuaciones laborales;
- Adecuaciones curriculares; y
- La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

b. Mecanismos de identificación de procesos y actividades de riesgo.

UNAB ha diseñado la “Matriz de riesgos contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género” la cual será anualmente revisada por la Dirección de Prevención y Acompañamiento, y actualizada en caso de ser necesario. A modo de ejemplo, se incorporarán como acciones de diagnóstico tales como grupos focales, encuestas y entrevistas, entre otros.

Los principales objetivos de la matriz son:

- Identificar los procesos y actividades que incrementen el riesgo de comisión de las conductas descritas en la Ley N°21.369.
Identificar y documentar los riesgos asociados a la Ley N° 21.369. Estos riesgos identificados serán sancionados conforme lo dispuesto en el Protocolo Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.
- Identificar y documentar los controles llevados a cabo por UNAB para mitigar los riesgos identificados.
- Documentar recomendaciones asociadas a los controles ejecutados en UNAB, a fin de desarrollar planes de acción para prevenir y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en virtud de la Ley N° 21.369.

c. Incorporación de la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos.

UNAB dispone de un conjunto de cláusulas contractuales incorporadas en todos sus contratos y convenios, que incorporan la normativa interna de la Universidad asociada a la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género y la obligación de dar cumplimiento al Modelo implementado por la UNAB.

d. Otras acciones y mecanismos específicos.

A continuación, se describen otras acciones específicas adoptadas por la UNAB como parte integrante de su Modelo de Cumplimiento Integral:

- UNAB busca cautelar indicadores de accesibilidad, avanzando hacia una institución que cumpla con accesibilidad universal tanto en infraestructura como en información.
- Incorporación de contenidos de Derechos Humanos, Violencia y Discriminación de Género, en los planes curriculares de los programas impartidos por la Universidad.
- Promoción de prácticas que promuevan la inclusión y convivencia armoniosa, que den cuenta de la cultura y políticas institucionales.
- Inclusión de la Política y Protocolo sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional para estudiantes, docentes y colaboradores.
- Acciones de prevención de faltas generales a la sana convivencia a través de la promoción del respeto y el buen trato, mediante campañas específicas y/o diversas

instancias de encuentro de ideas divergentes, colaborando en la construcción de una cultura inclusiva.

5. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de esta Política le corresponde a la Vicerrectoría Académica y a la Vicerrectoría de Servicios Universitarios y Experiencia Estudiantil, a través de la Dirección General de Desarrollo Estudiantil, y a la Dirección General de Recursos Humanos, sin perjuicio de la participación que involucre a otras áreas.

La coordinación de la implementación será realizada por el encargado del cumplimiento de la Ley N° 21.369.

6. MONITOREO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN:

Para efectos de monitorear y evaluar el Modelo Integral, la Dirección de Prevención y Acompañamiento y la Dirección de Investigación y Sanción utilizarán los siguientes mecanismos:

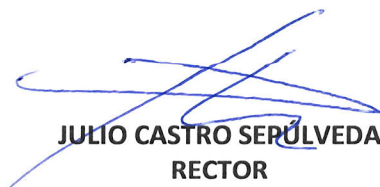
- **Indicadores de Reportes y Denuncias:** Seguimiento de la cantidad y tipo de reportes y denuncias presentados en relación con acoso sexual, violencia y discriminación de género. Analizar estos datos para identificar tendencias y áreas problemáticas.
- **Seguimiento de Casos:** Llevar un registro detallado de los casos denunciados, incluyendo su resolución, sanciones y tiempos de respuesta.
- **Talleres y Capacitaciones:** Evaluación de la participación en talleres y capacitaciones por parte de la comunidad universitaria relacionados con el acoso sexual, violencia y discriminación de género.


La modificación del Modelo Integral se hará en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

7. VIGENCIA

Se deja constancia que el presente documento reemplaza y sustituye en todas sus partes a la Política que fue aprobada en sesión de Junta Directiva de fecha 18 de mayo de 2017 y luego adecuada por acuerdo de la Junta Directiva en sesiones del 15 de junio y de 19 de agosto, ambos de 2021. Posteriormente se aprobó en sesión de Junta Directiva de 16 de Noviembre de 2023, el nuevo texto revisado por la Mesa Triestamental

Anótese y comuníquese,


JULIO CASTRO SEPÚLVEDA
RECTOR


PEDRO COVARRUBIAS BESA
SECRETARIO GENERAL

