

PLAN DE ACCIÓN 2025

DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO NO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

I. ANTECEDENTES:

Durante el año 2021 y mediante el Decreto Económico N°3/2021, se aprobó la primera Política de Prevención de Acoso y Discriminación Arbitraria de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Esta política fue construida con el objeto de establecer los principales lineamientos destinados a prevenir conductas de acoso y discriminación arbitraria, en una mesa de trabajo de carácter participativo, con participación de estudiantes, académicos y colaboradores y, de esta forma, promover una cultura de respeto e inclusión de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Con posterioridad, el día 21 de septiembre de 2021, se publicó la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior y en virtud de la cual se exige a las instituciones de educación superior contar con una Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, la que debe contener un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos de la Universidad.

En dicho contexto, se han constituido durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025 mesas de trabajo de carácter participativo con representación de todos los estamentos, a fin de actualizar anualmente la política integral y adecuar la normativa interna a las exigencias establecidas en la Ley N°21.369. Producto de este trabajo, para el año 2022 se aprobó mediante el Decreto Económico N°14/2022 una nueva Política Integral de Prevención de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Durante el año 2025, la instancia participativa de trabajo revisó los principales resultados del Plan de Acción 2024 y elaboró el Plan de Acción 2025-2026. Este trabajo consideró dos reuniones ampliadas, una de inicio y una de cierre, realizadas entre el 11 de noviembre de 2025 y el 9 de enero de 2026, ocho reuniones de subcomité y la participación total de 30 personas, incluyendo estudiantes, académicos y colaboradores.

Con el objeto de cumplir con las declaraciones señaladas en la política, ésta dispone que se desarrollarán anualmente planes de acción que permitan prevenir y erradicar situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria.

En ese contexto, el presente documento sistematiza y resume el Plan de Acción de la referida Política Integral para el año 2025.

II. PLAN DE ACCIÓN 2025

1) Diagnóstico.

La Política Integral establece que los planes de acción considerarán actividades anuales de diagnóstico que permitan identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso, violencia y discriminación y que las actividades de diagnóstico podrán incluir encuestas, investigaciones, estudios y seguimiento de indicadores institucionales.

Para el año 2025, se desarrollarán las siguientes actividades de diagnóstico:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Levantamiento de principales materias surgidas en casos y charlas Ley Karin	Identificar materias de preocupación y riesgos relevantes para la convivencia universitaria y laboral, a partir de la experiencia institucional acumulada durante el año.	<u>Metodología:</u> Sistematización, por la Dirección de Integridad y Cumplimiento y Ombuds, de los principales temas surgidos en casos y en charlas Ley Karin, incluyendo acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia en el trabajo, convivencia y trato respetuoso. <u>Fecha:</u> Diciembre 2025.
Seguimiento de indicadores de género y convivencia	Contar con información objetiva que permita monitorear las medidas implementadas y definir mejoras para la prevención del acoso, la violencia y la discriminación.	<u>Metodología:</u> Revisión de resultados de la Encuesta de Género, seguimiento de indicadores asociados al proyecto InES Género 2024-2026 y consideración del diagnóstico entregado por la consultora durante 2024. <u>Fecha:</u> Diciembre 2025.
Diagnóstico sobre uso de nombre social	Identificar barreras prácticas para el reconocimiento y uso del nombre social dentro de la Universidad.	<u>Metodología:</u> Entrevistas personales realizadas por las DAES a estudiantes que hicieron uso de nombre social durante el año 2025. <u>Fecha:</u> Noviembre 2025.

2) Información, difusión y sensibilización.

La Política Integral establece que los planes de acción considerarán acciones permanentes de información, difusión y sensibilización de la comunidad universitaria que garanticen que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos y que la comunicación se hará a través de diversos medios, tales como: redes sociales, campañas, página web institucional y la de facultades y escuelas, web cursos, app de pregrado, entre otros. La estrategia de información, difusión y sensibilización deberá estar enfocada en la prevención y en la promoción del respeto por la diversidad. Tendrá carácter transversal y alineada en todos los campus universitarios. La periodicidad de las actividades de difusión que se incorporen en los planes de acción será al menos semestral y considerará estrategias de inducción de estudiantes, académicos, colaboradores y autoridades.

Para el año 2025, se desarrollarán las siguientes actividades de información, difusión y sensibilización:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Campaña “En la UAI nos respetamos” 2025	Promover una cultura institucional de respeto, inclusión, convivencia y prevención de conductas de acoso, violencia y discriminación.	<u>Metodología:</u> Campaña institucional con reels de historias de estudiantes, académicos y colaboradores, stickers, fondos de pantalla para colaboradores, difusión en pantallas de todos los campus e infografías físicas. <u>Fecha:</u> 1 al 31 de diciembre de 2025.
Definición de contenidos de campaña	Focalizar la difusión preventiva en las materias detectadas como más relevantes para la comunidad universitaria.	<u>Metodología:</u> Definición participativa de contenidos para campaña: discriminación e inclusión, con referencia expresa a homosexualidad; acoso no sexual y maltrato; relaciones entre ayudantes y estudiantes; violencia en el trabajo; uso de nombre social y pronombre; y extensión de la prevención a personas subcontratadas y al entorno de las personas afectadas por situaciones de acoso. <u>Fecha:</u> Noviembre y diciembre de 2025.
Refuerzo de canales institucionales de denuncia e información	Garantizar que la comunidad conozca los canales de denuncia y el alcance del Protocolo de Investigación y Sanción.	<u>Metodología:</u> Actualización y difusión de información institucional, incluyendo visibilidad de la Línea de Denuncias, referencia a Ley Karin y contenidos destinados a explicar qué cubre y qué no cubre el Protocolo de Investigación y Sanción, qué no hacer y cómo manejar expectativas frente a una denuncia. <u>Fecha:</u> Durante 2025.

3) Promoción de espacios seguros.

La Política Integral establece que los planes de acción incorporarán actividades de promoción de espacios seguros al interior de la Universidad y que estas actividades podrán considerar la existencia de facilitadores al interior de las unidades, facultades y escuelas que cuenten con un sello distintivo. Del mismo modo, las actividades incluirán al Centro de Aprendizaje de la Dirección de Docencia para académicos, a la Dirección de Personas para colaboradores y a las Federaciones y Centros de Estudiantes para estudiantes y a los Departamentos de Deportes.

Para el año 2025, se desarrollarán las siguientes actividades de promoción de espacios seguros:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Diseño de capacitación en empatía	Fortalecer habilidades relacionales que favorezcan un trato respetuoso, empático e inclusivo entre los miembros de la comunidad universitaria.	<u>Metodología:</u> Definición de una línea de capacitación centrada en empatía, evaluando la participación de la Escuela de Psicología para su diseño o implementación. <u>Fecha:</u>

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
		Diseño durante 2025 para implementación progresiva.
Preparación de buenas prácticas para uso de nombre social	Promover espacios de aprendizaje seguros e inclusivos para estudiantes que utilizan nombre social y/o pronombres específicos.	<u>Metodología:</u> Elaboración de orientaciones para docentes sobre identidad de género, nombre social, uso de pronombres, forma adecuada de preguntar, cómo corregir errores y cómo orientar a estudiantes que requieran solicitar el uso de nombre social en registros universitarios. <u>Fecha:</u> Durante 2025.

4) Tratamiento especial para eventos.

La Política Integral establece que los planes de acción considerarán estrategias diferenciadas de prevención tratándose de aquellos eventos en los que exista un mayor riesgo de seguridad para los estudiantes, académicos o colaboradores y que estas estrategias promoverán acciones positivas y saludables y propondrá formas de celebrar sanamente.

De esta forma, en eventos de relevancia, se considerará la presencia de “ángeles” que cuenten con formación en primeros auxilios psicológicos y en el Protocolo de investigación y sanción frente a denuncia de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Al momento de definir las estrategias, se tendrá especialmente en cuenta los períodos de recepción de estudiantes nuevos y de eventos universitarios que involucren estudiantes.

Para el año 2025, se desarrollarán las siguientes actividades de tratamiento especial para eventos:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Encuentros de ángeles con Ombuds y DICU	Reforzar la formación de estudiantes que cumplen funciones de primera contención en eventos universitarios.	<u>Metodología:</u> Realización de encuentros de ángeles con Ombuds y la Dirección de Integridad y Cumplimiento, diferenciados por campus. <u>Fecha:</u> Viña del Mar: 17 de diciembre de 2025. Santiago: 20 de diciembre de 2025.
Manual de eventos	Contar con orientaciones comunes de prevención, cuidado y primera contención en eventos universitarios.	<u>Metodología:</u> Elaboración de un Manual de Eventos por las DAEs de Viña del Mar y Santiago, incorporando buenas prácticas para la prevención, acompañamiento y actuación frente a situaciones de riesgo. <u>Fecha:</u> Durante 2025.
Calendario de capacitaciones preventivas	Organizar preventivamente las capacitaciones necesarias para eventos y períodos de mayor riesgo.	<u>Metodología:</u> Diseño de un calendario de capacitaciones preventivas a cargo de la Dirección de Integridad y Cumplimiento, orientado a estudiantes,

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
		representantes y equipos que participan en eventos universitarios. <u>Fecha:</u> Diseño durante 2025.

5) Capacitación y formación.

La Política Integral establece que los planes de acción deberán incorporar acciones de capacitación a todos los miembros de la comunidad universitaria, por separado y en conjunto, apelando idealmente a las mejores experiencias comparadas nacionales e internacionales.

Los miembros de la comunidad universitaria que formen parte de las unidades que implementen la presente política y las que reciben denuncias de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, así como aquellos que integran comisiones investigadoras u órganos que tienen a su cargo la decisión de sanciones por infracciones al Protocolo de acción frente a denuncias de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria recibirán formación especializada en estas materias, particularmente en derechos humanos y perspectiva de género, incluyendo herramientas para su detección y respuesta oportuna. La capacitación se desarrollará a través de tutoriales, talleres, charlas, entre otros.

Para el año 2025, se desarrollarán las siguientes actividades de capacitación y formación:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Capacitaciones Ley Karin y convivencia	Capacitar a colaboradores y levantar insumos para fortalecer la prevención del acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia en el trabajo.	<u>Metodología:</u> Capacitaciones a trabajadores en materias de Ley Karin y convivencia, incorporando flujograma, alcances del Protocolo de Investigación y Sanción, conductas esperadas y canales institucionales. <u>Fecha:</u> Durante 2025.
Taller PAP en formato video	Entregar herramientas básicas de primeros auxilios psicológicos a integrantes de la comunidad universitaria que cumplen funciones de orientación o primera contención.	<u>Metodología:</u> Preparación y uso de material audiovisual de capacitación en primeros auxilios psicológicos, a cargo de Fernando Hormazábal. <u>Fecha:</u> Durante 2025.
Taller extraprogramático semestral	Profundizar la formación preventiva mediante espacios de participación y reflexión sostenida.	<u>Metodología:</u> Diseño de taller extraprogramático semestral de 12 sesiones, con invitación personalizada a integrantes de la comunidad universitaria. <u>Fecha:</u> Diseño durante 2025.

6) Monitoreo y evaluación.

La Política Integral establece que los planes de acción deberán incorporar acciones permanentes de monitoreo y evaluación de impacto en su implementación y la posibilidad de generar medidas correctivas durante su vigencia. Considerarán, adicionalmente, el seguimiento de indicadores.

Para el año 2025, se desarrollarán las siguientes actividades de monitoreo y evaluación:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Mesa de trabajo participativa 2025	Evaluar los resultados del Plan de Acción 2024 y definir las acciones del Plan de Acción 2025.	<u>Metodología:</u> Realización de dos reuniones ampliadas, de inicio y cierre, y reuniones de subcomité, con participación de estudiantes, académicos y colaboradores. <u>Fecha:</u> 11 de noviembre de 2025.
Monitoreo permanente de indicadores e implementación	Hacer seguimiento de las medidas implementadas y proponer ajustes durante la vigencia del plan.	<u>Metodología:</u> Revisión de indicadores InES Género 2024-2026, resultados de encuestas institucionales, información de DICU y Ombuds, y retroalimentación de las unidades involucradas. <u>Fecha:</u> De carácter permanente.