

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

3 de marzo de 2025

OBJETIVO

La Universidad Adolfo Ibáñez está convencida que la diversidad constituye un elemento representativo de la sociedad actual y que es importante que la comunidad universitaria integre y reconozca esa diversidad, porque agrega valor y riqueza al ambiente universitario.

Es por ello, que la Universidad se encuentra comprometida con la promoción de una cultura de respeto y de no discriminación arbitraria, en la que los valores de la igualdad de oportunidades e inclusión resultan fundamentales para el desarrollo de todos y cada uno de los integrantes de su comunidad universitaria, en un ambiente que propicie una mejor la calidad de vida para todos ellos.

En ese contexto, el objetivo de la presente Política de Prevención de acoso no sexual, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género, violencia en el trabajo, discriminación de género y discriminación arbitraria es establecer los principales lineamientos para promover una cultura de respeto mutuo, dignidad, reconocimiento e igualdad al interior de la comunidad universitaria, velando para que sus espacios sean seguros y libres de acoso, violencia y discriminación para todos quienes la integran, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, a través de la difusión de una cultura que respete, valore y fomente la diversidad e inclusión cultural, de género, de orientación sexual, de habilidades y de discapacidad, entre otras.

Es deber de la Universidad adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso, la violencia y la discriminación, y proteger y reparar a las víctimas, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria incluidos estudiantes, académicos, colaboradores y autoridades. Considera también a personas que trabajan bajo régimen de subcontratación.

PRINCIPIOS

La presente Política se sustenta en los siguientes principios:

1. Diversidad. Está dada por la variedad de personas que integran la comunidad universitaria:

estudiantes, académicos y colaboradores y por las diferencias y diversas características que tiene cada una de ellas en cuanto a género, cultura, etnia, edad, religión, orientación sexual u otros atributos.

En consecuencia, la diversidad es una expresión de las peculiaridades que hacen a todos distintos entre sí y que representa una riqueza para construir una mejor institución de educación superior.

2. Inclusión. Supone otorgar a todos los miembros de la comunidad universitaria las mismas posibilidades de desarrollo con respeto a su identidad.

Las políticas, planes y programas que implementa la Universidad no podrán inhibir la diversidad, brindando las condiciones adecuadas para que sus integrantes cuenten con un ambiente propicio para desarrollar plenamente las actividades que los llevaron a elegir la Universidad: el estudio, el aprendizaje y el trabajo cotidiano, entre otras.

3. Equidad. Es el principio que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones, sin favorecer en el trato a una persona perjudicando a otra. Supone para todos los miembros de la comunidad universitaria poder participar con igualdad de oportunidades y de acceso.

4. Igualdad de Trato. Supone eliminar todo tipo de arbitrariedad, es decir, de todo trato injustificadamente desigual, y de reconocer y respetar la dignidad para todas las formas de diversidad que se presentan en la comunidad universitaria.

5. No Discriminación Arbitraria. En virtud de este principio, todos los miembros de la comunidad universitaria deben ser tratados con respeto, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad, o cualquier otra condición.

En virtud de este principio no se tolerará el acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género ni la discriminación arbitraria.

6. Autonomía. Los miembros de la comunidad universitaria gozan de libertad de acción y de autodeterminación para dirigirse a sí mismos como personas.

7. Respeto. Los miembros de la comunidad universitaria deberán tratarse entre sí con respeto y consideración, como también terceras personas deben tratar con respeto y dignidad a docentes y colaboradores. Esta disposición está a la base del reconocimiento de la diversidad y del desarrollo de una cultura de inclusión.

8. Responsabilidad. Cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria es responsable de cuidar de sí mismo y de los demás. La Universidad promoverá el autocuidado y la autogestión de cada uno de sus miembros.

9. Seguridad. Los miembros de la comunidad universitaria podrán gozar de confianza hacia los demás y tener la seguridad que los espacios universitarios estarán ausentes de peligro o riesgo.

Es deber de la Universidad velar porque sus espacios sean seguros.

10. Educación. Para que las acciones de prevención de acoso no sexual, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género, violencia en el trabajo, discriminación de género y discriminación arbitraria tengan éxito, es necesario incorporar actividades de educación y reeducación en estas materias que se encuentran en permanente evolución.

11. Dinamismo. La comunidad universitaria es consiente que las acciones de prevención de situaciones de acoso no sexual, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género, violencia en el trabajo, discriminación de género y discriminación arbitraria son cambiantes y evolucionan en el tiempo y que, en consecuencia, es deber de todos actualizar permanentemente las actividades orientadas al cumplimiento de este fin.

12. Participación. La Universidad asume el compromiso de diseñar, modificar y actualizar la presente Política de Prevención de manera participativa con la intervención de estudiantes, colaboradores, académicos y autoridades. La referida instancia de participación tendrá una periodicidad anual, asegurará la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, de manera que estará integrada por al menos 12 personas: 4 estudiantes, 4 colaboradores y 4 académicos y la participación será paritaria entre hombres y mujeres en cada uno de los estamentos.

POLÍTICA

La Universidad Adolfo Ibáñez está comprometida con garantizar una universidad segura y no discriminadora para todos los miembros de la comunidad universitaria y con promover una educación de calidad para todos sus estudiantes y un ambiente laboral sin consideraciones de raza, condición, sexo, edad, religión, orientación sexual o discapacidad.

En esta línea de trabajo, la Universidad cuenta actualmente con una Política de Inclusión y Diversidad, con un Protocolo de Acción frente a Denuncias de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, con una Política de Uso de Nombre Social, una Política de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, una Política de Selección Preferente de Mujeres en la Academia, así como también, con medidas de prevención de la violencia de género, de promoción de una educación no sexista, de reconocimiento de derechos de las minorías y con la presente Política de Prevención de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, junto con una serie de otras iniciativas que pretenden avanzar decididamente en la promoción de la igualdad de género e inclusión en diversos ámbitos de la vida universitaria.

La Universidad reconoce en la diversidad un valor a reforzar y a incentivar y que la igualdad

de trato y de oportunidades debe ser garantizada al interior de la comunidad universitaria.

PLAN DE ACCIÓN

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

Los planes de acción considerarán:

1. Diagnóstico. 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.

Las actividades de diagnóstico podrán incluir, encuestas, investigaciones, estudios y seguimiento de indicadores institucionales.

2. Información, difusión y sensibilización. 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. 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.

3. Promoción de espacios seguros. Los planes de acción incorporarán actividades de promoción de espacios seguros al interior de la Universidad.

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.

4. Tratamiento especial para eventos. 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.

Estas estrategias promoverán acciones positivas y saludables y propondrá formas de celebrar

sanamente.

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 a que se refiere este número, se tendrá especialmente en cuenta los períodos de recepción de estudiantes nuevos y de eventos universitarios que involucren estudiantes.

5. Capacitación y formación. 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.

6. Monitoreo y evaluación. 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.

INSTITUCIONALIDAD

a) Comité de Ética y Cumplimiento.

Será el Comité de Ética y Cumplimiento el encargado de monitorear el desarrollo de la presente Política de Prevención de acoso no sexual, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género, violencia en el trabajo, discriminación de género y discriminación arbitraria.

b) Comisión de Prevención de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria.

Integrada por representantes de la comunidad universitaria designados por el Rector, será la responsable de establecer metas y distribuir tareas, respetando la autonomía de cada una de las unidades a cargo de la implementación de las actividades.

c) Observatorio.

Será responsable de hacer seguimiento, monitoreo y evaluar los planes de acción que se implementen y las distintas actividades que se desarrollen en el marco de la política.

Elaborará un informe público una vez al año, con los resultados de la implementación de la política y recomendaciones de mejora, el que será presentado en la Mesa de Trabajo para la actualización del Protocolo de acción frente a denuncias de acoso no sexual, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria.

Para su funcionamiento, contará con la colaboración de un Secretario Ejecutivo.

d) Federaciones y Centros de Estudiantes.

Las Federaciones y Centros de Estudiantes serán responsables de difundir la política entre estudiantes y colaborar con los planes de acción que deban implementarse a través de ellos.

e) Direcciones de Pregrado.

Las Direcciones de Pregrado serán las encargadas de difundir la política entre estudiantes y colaborar con los planes de acción que deban implementar las Direcciones de Asuntos Estudiantiles (DAE).

f) Dirección de Comunicaciones y Marketing.

La Dirección de Comunicaciones y Marketing será responsable de la difusión institucional de la política.

g) Dirección de Docencia.

La Dirección de Docencia será la encargada de difundir la política entre académicos y colaborar con los planes de acción que deba implementar el Centro de Aprendizaje.

h) Dirección de Personas.

La Dirección de Personas será la encargada de difundir la política entre colaboradores de la Universidad y colaborar en los planes de acción que deba implementar.