

- MATERIA/ ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS/ POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y DE GÉNERO

DECRETO N° 22/2022

VISTOS:

- Los Estatutos de la Universidad SEK (Artículo XXXIII, N° 2 y 3) y las disposiciones legales vigentes.
- Las indicaciones específicas contenidas 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 chilena, promulgada en septiembre de 2021.
- Lo establecido en el Oficio_Circular N°1/2022 de la Superintendencia de Educación Superior (SES), relativa a la implementación de la Ley N°21.369.

CONSIDERANDO:

La propuesta de actualización de la Política Integral para la Prevención del Acoso sexual, Acoso Laboral, la Violencia y/o Discriminación Arbitraria y de Género presentada por la Unidad de Cumplimiento Normativo, previa reformulación, revisión y consulta participativa a diversas instancias estamentales de la Comunidad Universitaria, entre estas:

-La consulta a estudiantes, académicos y colaboradores, a través de encuesta de opinión y encuentros de reflexión académica sobre la importancia de contar con espacios seguros y libres de acoso, discriminación y/o violencia y discriminación en materia sexual y de género.

-La consulta y aportes específicos a la Comisión de Revisión Normativa de la Universidad (instancia triestamental), sobre la propuesta de actualización sobre la política de la referencia, y la importancia de contar con espacios seguros y libres de acoso, discriminación y/o violencia y discriminación en materia sexual y de género.

-La consulta, opinión y aportes a la actualización de la política en referencia de los cuerpos colegiados de la Universidad, representados por los Consejos de Facultad, Consejo Universitario, y su Junta Directiva.

-La integración de las observaciones de diversos actores del quehacer universitario al texto final de la actualización de la política en referencia, realizada por el área de Cumplimiento Normativo a través de la Unidad de Prevención prevista en el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción en materia de Acoso sexual, Acoso Laboral, la Violencia y/o Discriminación Arbitraria y de Género, y el Acuerdo aprobatorio del Consejo Universitario de fecha 8 de septiembre del presente año.

DECRETO:

1º Dar por completado el proceso iniciado con fecha 17 de marzo del presente año, para la definición del nuevo modelo y procedimiento para la prevención, investigación y sanción en la política de la referencia.

2º Actualizar la Política preexistente en la Universidad en la materia de referencia, para pasar a una Política Integral más amplia para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia y/o Discriminación Arbitraria y de Género, estableciendo los principales lineamientos para el establecimiento de los mecanismos de prevención, investigación, sanción y procedimientos a seguir ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria y/o de género que se originen en el ámbito de su quehacer como institución de educación superior, las que se consideran atentatorias a la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos.

3º Facultar al Secretario General para que proceda a la actualización del documento actualizado de Políticas de la Universidad SEK, y la comunicación oficial a la Comunidad Universitaria.

Regístrese, comuníquese y archívese.



EVA FLANDES AGUILERA
RECTORA

SANTIAGO, 9 de septiembre de 2022

Política Integral para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia, la Discriminación Arbitraria o de Género

Política

En el marco de lo dispuesto en la Ley N°21.369 y acorde a lo establecido en sus Estatutos, Modelo Formativo y Corpus Normativo, la Universidad SEK desarrollará acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación, formación, acompañamiento, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria y/o de género que se originen al interior de su Comunidad Universitaria y en cualquiera actividad que se realice en el ámbito de la Educación Superior, las que se consideran atentatorias de la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos.

Ejes de Política

Las acciones de prevención, difusión, denuncia, investigación y sanción se enmarcarán en los siguientes ejes:

1. Debido resguardo de los derechos de la/s persona/s afectadas y denunciadas, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente.
2. Prevención y sensibilización a la Comunidad Universitaria mediante procesos de inducción e información que podrán materializarse en charlas y seminarios.
3. Educación y capacitación: que se materializarán en cursos de formación general y/o electivos u obligatorios para estudiantes, y cursos de capacitación para académicos y colaboradores.
4. Protección, reparación y acompañamiento a las víctimas: mediante la atención psicológica a través del Centro de Asistencia Psicológica, orientación legal a través de la Clínica Jurídica, y el apoyo del Centro de Atención Integral de la Universidad SEK para víctimas y otros mecanismos establecidos en el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción.
5. Formalización en el Corpus Normativo de un Modelo de Prevención, Investigación y Sanción: aquellos deben contener procedimientos de prevención, Investigación, sanción y denuncia ante casos de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria y/o de género.
6. Mecanismos de monitoreo y evaluación del impacto de los Modelos de Prevención, Investigación y Sanción: aquello supone la revisión y actualización periódica del diagnóstico general o matriz de riesgos, el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción y de los procedimientos y protocolos que se desarrollen en razón de la Política y Modelo.
7. Estrategia de comunicación para garantizar el conocimiento del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción al interior de la Universidad SEK. Aquello se traducirá en los diversos mecanismos que el Modelo

de Prevención contemplará para lograr dicha finalidad a través de las unidades que pueda crear para cumplir con dichos fines y de la coordinación colaborativa con los demás órganos de la Universidad.

Objetivo

Establecer y definir los principales lineamientos para la prevención, investigación, sanción y procedimientos a seguir ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación arbitraria y/o de género que se originen en el ámbito de la educación superior, las que se consideran atentatorias de la dignidad de sus estudiantes, académicos, colaboradores y directivos ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

Alcance

La prevención, investigación y sanción del Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación Arbitraria y/o de género se formalizan en los Modelos de Prevención, Investigación y Sanción como, también, en el Procedimiento para Denuncia Ante Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación Arbitraria. La normativa que se deriva de dichos modelos será aplicable a toda la comunidad universitaria, especialmente, a estudiantes, académicos, colaboradores, directivos y controladores.

Marco Conceptual

La Política de Prevención de casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación Arbitraria y/o de Género, y en particular el procedimiento que se establezca para su denuncia, investigación, y sanción si ello correspondiera, actuará sobre la base de las definiciones establecidas conceptualmente en el marco legal vigente en el territorio nacional, y a lo establecido en la normativa interna. A saber:

- Acoso sexual: 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 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.
- Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Violencia de género: Constituye 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.

- Discriminación de género: Constituye 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.

Mejora Continua

Por su relevancia y cumpliendo con lo establecido en la Ley N°21.369, tanto la Política, el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción como el diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales (matriz de riesgos) para proceder ante casos de esta naturaleza serán objeto de revisión y actualización, en la medida que el marco legal vigente o la implementación práctica así lo hicieran necesario, circunstancia que será definida por las autoridades superiores de la Universidad en los respectivos modelos y/o procedimientos. Con todo, la evaluación y modificación de estos se hará mediante procedimientos de carácter participativo de la comunidad universitaria, garantizando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos.