

FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC

RESOLUCIÓN RECTORÍA N°15/2024

MODIFICA LA POLITICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

VISTOS:

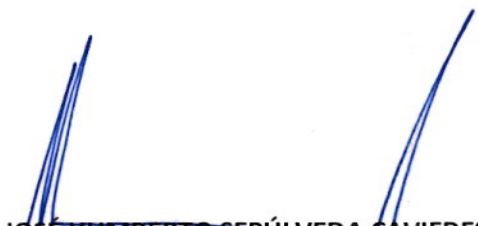
1. La necesidad de modificar la actual política integral de convivencia, inclusión y equidad de género, para ajustarlo a las necesidades y requerimientos de la institución, en concordancia con la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
2. Las facultades contenidas en la letra f) del artículo 6 del Reglamento General.
3. Toda otra normativa vigente aplicable.

RESUELVO:

1. Apruébese, a partir de esta fecha, la “Política Integral de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género” adjunta, la cual reemplaza la N° 17/2022, publicada el 14 de septiembre del año 2022.

Comuníquese, publíquese y regístrese.

Santiago, agosto 12 de 2024.


JOSE HUMBERTO SEPÚLVEDA CAVIEDES
SECRETARIO GENERAL


CARLOS DÍAZ VERGARA
RECTOR

POLÍTICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

DUOC UC¹

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, la sociedad ha requerido el compromiso de todas sus instituciones para fortalecer la vivencia y realzar la convivencia basada en el respeto y el reconocimiento de la diversidad, buscando generar políticas y modificando formas de actuar con el objeto de enriquecer la vida en comunidad, lograr mayor inclusión, equidad y respeto.

Duoc UC en sus propósitos y visión institucional contempla la formación humana y ética en sus estudiantes, explicitando la identidad católica como eje central de su Proyecto Educativo, lo que, unido a los valores institucionales, como la dignidad humana y el respeto, conforman un marco relacional para toda la comunidad.

Si bien esta Política Integral (“**Política**”) responde a la legislación y normativas vigentes, Duoc UC amplía la mirada respecto del ámbito de intervención que propone la ley, complementando todos los espacios de acción que son relevantes para la institución. De esta manera, entrega una visión integral para toda su actividad, basándose en acciones preventivas y propositivas de todas las materias de convivencia, inclusión y equidad de género existentes en la Institución, aspirando a la construcción de una cultura basada en el respeto, el buen trato, sana convivencia y libre de todo tipo de violencia y discriminación.

Esta Política busca la armonización de otras políticas, normas y acciones institucionales, sustentadas en el cumplimiento de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, y otras que se vinculen con las materias del presente documento, y estén estrechamente vinculadas a la Misión y Propósitos de Duoc UC, lo que sabemos es una tarea en permanente desarrollo.

En efecto, las políticas públicas orientadas a fomentar la sana convivencia en comunidad –el valor del respeto, la promoción de la equidad de género, la inclusión de quienes, por distintos motivos, presentan necesidades especiales, y la prevención y erradicación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género-, deben adoptarse de acuerdo con la identidad y misión institucional, a través de las acciones que Duoc UC realiza en dichas materias.

En este contexto, la presente Política es resultado de la consolidación del trabajo que Duoc UC ha desarrollado en estos temas y ha sido construido participativamente con los aportes de los

¹ Esta Política fue construida participativamente mediante acciones desarrolladas entre septiembre de 2021 y agosto de 2022. Luego, transcurrido un año contado desde su publicación, fue evaluada y se incorporaron las modificaciones respectivas durante el año 2024. Documento trabajado en la comisión de convivencia e inclusión para estudiantes y aprobada por el Comité de Convivencia e Inclusión.

diferentes estamentos, es decir: estudiantes, colaboradores y colaboradoras, docentes y administrativos.

De esta forma se define esta Política Integral de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género, estableciendo un modelo de gobernanza interna con el objeto de impulsar y dar coherencia a las acciones que se implementan, referenciando los instrumentos normativos que permiten la aplicación sistemática de las orientaciones aquí contenidas. Esto permite un tratamiento inspirado en la valoración de la dignidad de todas las personas que forman parte de la comunidad Duoc UC y de aquellas con quienes nos relacionamos.

II. OBJETIVO DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

Instalar, promover y fortalecer la cultura del respeto y sana convivencia, velando por la dignidad humana, mediante el establecimiento de ambientes inclusivos y seguros para toda la comunidad. Esto incluye la prevención y sanción de las conductas contrarias a este objetivo, especialmente en cuanto al acoso sexual, la violencia y discriminación de género, para generar ambientes libres de este tipo de conductas, buscando su erradicación en toda la comunidad de Duoc UC².

III. ÁMBITOS DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

Duoc UC establece los siguientes ámbitos de acción para la implementación de esta Política, los que orientan transversalmente las acciones que, de manera centralizada o descentralizada, sean llevadas a cabo por su comunidad:

1. Promoción de la cultura del respeto.

El objetivo de este ámbito de acción es fomentar el buen trato en toda la comunidad Duoc UC, a través de la promoción de los valores institucionales y que ellos estén siempre presentes y orienten la ejecución de todas las acciones.

Las principales áreas de trabajo desarrolladas son: convivencia, inclusión y equidad de género, las cuales se abordan a través de las siguientes estrategias: a) Generar diagnósticos; b) Entregar lineamientos para promover buenas prácticas en convivencia, inclusión y equidad de género; c) Generar instancias de participación de toda la comunidad educativa en torno a la promoción de la cultura del respeto; d) Realizar campañas informativas, formativas y capacitación; e) Formar en valores y virtudes; g) Difundir y visibilizar la totalidad de acciones ejecutadas por la comunidad Duoc UC en estas materias.

² Para estos fines, forman parte de la comunidad de Duoc UC: estudiantes, personal de colaboración tanto docente como administrativo, personas que realizan funciones de investigación académica o aplicada, ayudantes, becarios, conferencistas, visitantes y personas que realizan su práctica profesional dentro de la institución, personas que provean servicios en las dependencias de Duoc UC.

El Comité de Convivencia e Inclusión entregará los lineamientos en estas materias y la Jefatura de Convivencia e Inclusión deberá articular todas las acciones que tributen a esta área, junto con participar en todos los ámbitos de acción desde su rol.

2. **Prevención Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género.** Considera la elaboración de un modelo construido de forma paritaria, participativa y enfocado en las necesidades de la comunidad de Duoc UC, el que se enmarca en las funciones de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual (“UVS”) e incorpora estrategias para dar sustento a las acciones o medidas tendientes a prevenir y erradicar la violencia sexual, discriminación y violencia de género y, con ello, generar un entorno de convivencia basada en la cultura del respeto³.

El órgano responsable de la ejecución de este ámbito de acción es la UVS. El Director(a) de Cumplimiento será el responsable del monitoreo y evaluación del modelo preventivo.

3. **Apoyo a las personas afectadas por conductas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género.** Considera la construcción de un modelo para dichos fines, el que se enmarca dentro de las funciones de la UVS. Este modelo se encuentra dirigido a todos los miembros de la comunidad Duoc UC que han experimentado este tipo de conductas. Para esto, se ha tenido en especial consideración la obligación de implementar mecanismos de apoyo psicológico, social, jurídico y médico para las personas afectadas, los cuales están consagrados en la Ley N° 21.369⁴ y serán voluntarios y confidenciales. Será la UVS la Unidad responsable de dar curso a estos apoyos.

4. **Investigación, sanción, protección y reparación.**

Considera un modelo construido paritaria y participativamente, a objeto de investigar y sancionar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, considerando la protección y reparación de las personas afectadas por estas conductas⁵.

La Unidad de Investigaciones Internas (UII) es la responsable de llevar a cabo estas acciones. El Director(a) de Cumplimiento será el responsable del monitoreo y evaluación del modelo.

IV. NORMATIVAS QUE SE DESPRENDEN DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO DUOC UC

La Política Integral aquí presentada se encuentra plasmada en toda la normativa y documentos orientadores existentes en la Institución. Dentro de los más específicos se destacan:

³ Modelo de Prevención de Conductas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Esto se encuentra en el título IV del Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

⁴ Modelo de Apoyo a personas afectadas por conductas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Esto se encuentra en el título V del Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

⁵ Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación. Esto se encuentra en el título VI del Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Reglamento Académico
- Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género
- Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna
- Código de Ética y Conducta
- Política de Equidad de Género
- Política sobre Violencia Sexual
- Política de Inclusión para Estudiantes con Discapacidad
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión para Colaboradores (PDEI).
- Lineamientos y recomendaciones para el Buen Trato y Sana Convivencia para Colaboradores de Duoc UC.

Estos reglamentos, políticas y lineamientos se encuentran publicados en la página web de la Institución⁶ y existen con el objeto de que sean comprendidos por toda la comunidad Duoc UC.

V. ESTRATEGIA COMUNICACIONAL

Las estrategias comunicacionales se encuentran a cargo de las áreas responsables de la aplicación de los ámbitos de acción.

Para las materias de violencia sexual, violencia y discriminación de género, se establecen estrategias comunicacionales dirigidas a estudiantes, colaboradores(as) y personas que se relacionan con la Institución.

VI. REVISIÓN DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

La presente Política se debe revisar, evaluar y actualizar de acuerdo con las necesidades de la Institución y en cumplimiento de lo que establece la Ley N°21.369, al igual que los modelos que de ella deriven. Las distintas áreas pueden solicitar su revisión y actualización, a fin de que esto posibilite realizar ajustes necesarios para dar mejor cumplimiento a sus objetivos. La pertinencia de esta revisión debe ser aprobada por el Comité de Convivencia e Inclusión.

VII. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

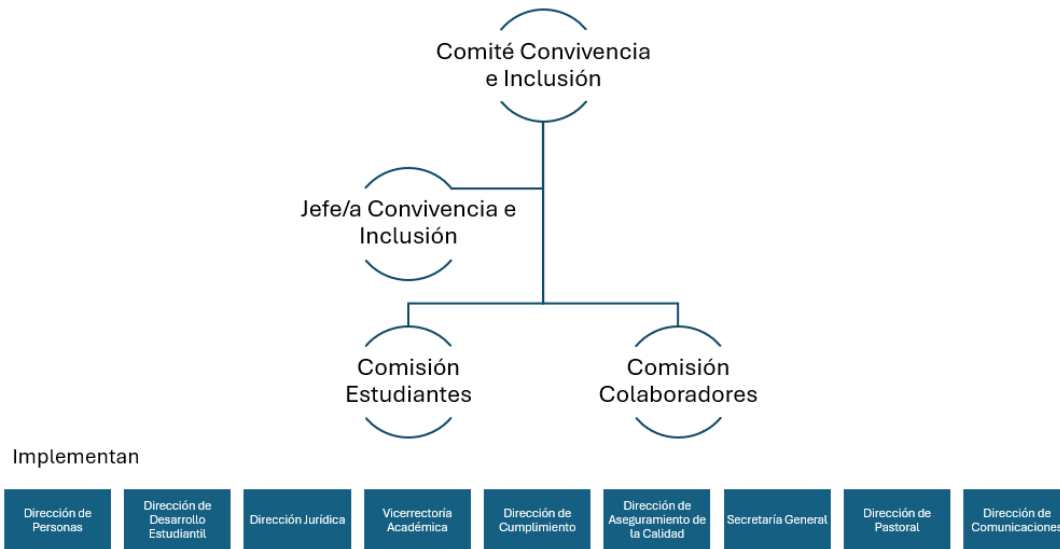
Duoc UC crea la presente estructura de gobernanza que asegura la participación de todos los estamentos en los temas de convivencia, inclusión y equidad de género al interior de la Institución, persiguiendo instalar y reforzar la cultura del respeto y establecer ambientes seguros para toda la comunidad. Esto incluye el abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación de género para

⁶ <https://www.duoc.cl/nosotros/sobre-duoc/transparencia/>

generar ambientes libres de este tipo de conductas, buscando su erradicación en toda la comunidad de Duoc UC⁷.

En el modelo de gobernanza que se detalla a continuación, se establecen las diferentes instancias con sus respectivas responsabilidades para su implementación:

Gobernanza Convivencia e Inclusión



1. Órganos de nivel decisonal

Comité de Convivencia e Inclusión: Instancia de coordinación institucional. Encargado de proponer políticas institucionales, definir la estrategia de ejecución y realizar el seguimiento de la implementación de dichos instrumentos. Está integrado por el(la) Rector (a), Capellán General, Director(a) General de Personas, Director(a) General de Desarrollo Estudiantil y Educación Continua, Director(a) Jurídico(a), Secretario(a) General y Jefe(a) de Convivencia e Inclusión. Es presidido por el(la) Rector(a) y participa con derecho a voz el(la) Jefe(a) de Convivencia e Inclusión.

2. Jefe(a) de Convivencia e Inclusión

El(la) Jefe(a) de Convivencia e Inclusión depende del(la) Secretario(a) General y le corresponde:

- (i) Coordinar y apoyar la labor del Comité de Convivencia e Inclusión.
- (ii) Integrar y apoyar a las comisiones asesoras.

⁷ Estudiantes, colaboradores y colaboradoras docentes y administrativos, personas que realizan funciones de investigación académica o aplicada, ayudantes, becarios, conferencistas, visitantes y personas que realizan su práctica profesional dentro de la institución, personas que provean servicios en las dependencias de Duoc UC.

- (iii) Entregar y velar por el cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Comité de Convivencia e Inclusión a las distintas áreas relacionadas.
- (iv) Facilitar la interrelación entre unidades con incidencia en los temas de convivencia, inclusión, respeto, equidad de género, violencia sexual y violencia y discriminación de género.
- (v) Mantener un registro de las acciones que han llevado a cabo las distintas áreas, acorde a los lineamientos entregados por el Comité de Convivencia e Inclusión.
- (vi) Realizar un informe anual, para toda la comunidad, sobre las acciones realizadas e implementadas en Duoc UC en las temáticas de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género.

3. Órganos de nivel asesor

Corresponden a instancias o comisiones cuyo funcionamiento debe propiciar la amplia participación de los distintos estamentos institucionales y su trabajo orientarse a la identificación de oportunidades, brechas y necesidades identificadas por la comunidad interna. Tienen como objetivo:

- (i) Recibir propuestas y visión de colaboradores y estudiantes en las materias señaladas.
- (ii) Sistematizar dichas propuestas.
- (iii) Proponer acciones en torno a ellas.

El rol asesor de las comisiones se implementa en función de la retroalimentación de la Política Institucional, lo que constituye un insumo para el trabajo del Comité de Convivencia e Inclusión. Las comisiones pueden actuar proactivamente o por encargo de dicho Comité.

Existen dos comisiones que diferencian su labor en función del segmento de la comunidad a la que se dirigen.

Comisión Asesora de Convivencia e Inclusión en Estudiantes. Integrada, de manera participativa y paritaria, con representación de los distintos estamentos de la Institución: colaboradores administrativos y docentes, y estudiantes consejeros y consejeras de carreras.

Comisión Asesora de Convivencia e Inclusión en Colaboradores y Colaboradoras Docentes y Administrativos. Integrada con representación de administrativos y docentes.⁸

En el marco de su actuación, cada Comisión deberá al menos:

- Proponer cada seis meses al Comité de Convivencia e Inclusión ideas de mejora, lineamientos, proyectos, planes de acción, charlas, capacitación y otras actividades. Para estos efectos, la respectiva Comisión escuchará las sugerencias de las distintas áreas y deberán mantenerse actualizados respecto de la normativa legal y sobre lo que está sucediendo en el entorno, contando con la asistencia técnica del(la) Jefe(a) de Convivencia e Inclusión.

⁸ Se privilegiará la participación de los roles/cargos que abordan estos temas.

- Cada Comisión deberá elaborar un plan de trabajo anual, que será presentado al Comité de Convivencia e Inclusión para su aprobación.
- Una vez al año, presentar un reporte de su gestión al Comité de Convivencia e Inclusión .

4. Órganos de implementación

Corresponden a las unidades, cargos o instancias que poseen funciones específicas, de dedicación total o parcial, que se relacionan con la implementación en la operación regular de la institución, dependientes jerárquicamente de las Direcciones establecidas, en coordinación y enmarcadas dentro de los lineamientos que puedan surgir de la gobernanza de convivencia e inclusión. Estas unidades, cargos o instancias operan en función de la aplicación de las políticas institucionales, debiendo ceñir su actuar, sin perjuicio de su dependencia funcional, a los lineamientos que defina el Comité de Convivencia e Inclusión. El(la) Jefe(a) de Convivencia e Inclusión será interlocutor(a) de los lineamientos del Comité y articulador(a) entre las distintas unidades, cargos o instancias, facilitando y promoviendo todo lo relacionado con fomentar una cultura del respeto y sana convivencia, enmarcado dentro de los valores institucionales.

Es deseable que las Direcciones identificadas en el diagrama presenten ante el Comité de Convivencia e Inclusión planes, acciones y/o actividades desarrolladas por sus áreas que tributen a los objetivos de la presente Política, y de esta manera contribuir de manera coordinada a estos.

Se identifican las principales áreas en el ámbito de la convivencia, inclusión y equidad de género, pudiendo reestructurar o ampliar las unidades, cargos o instancias que implementan:

- Vicerrectoría Académica: Dirección de Formación y Desarrollo Docente – Unidad de Inclusión Educativa.
- Dirección Jurídica: Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS) y Unidad de Investigaciones Internas (UII).
- Dirección General de Personas: Dirección de Cultura y Talento – Especialista Diversidad e Inclusión.
- Dirección de Desarrollo Estudiantil: Subdirección de Vida y Desarrollo Estudiantil.