



APRUEBA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE RESGUARDO DE LA CONVIVENCIA Y BUEN CLIMA UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA EXENTA

446

20 de octubre de 2025

COYHAIQUE,

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 20.842; que crea la Universidad de Aysén; el Decreto con Fuerza de Ley N°7, de 5 de agosto de 2016, del Ministerio de Educación, que fija los Estatutos de la Universidad de Aysén; la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo la Ley N°21.091 sobre educación superior ; la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de acoso laboral y buen trato; las orientaciones de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en materia de convivencia y bienestar; las recomendaciones del Ministerio de Educación relativas al fortalecimiento de los entornos educativos seguros, la Ley N°20.800, que crea el administrador provisional y administrador de cierre de sobre instituciones de educación superior; la Resolución Exenta N°10, de 4 de enero de 2024 que nombra Administrador Provisional para la Universidad de Aysén; la Resolución TRA N°121418/4/2024, que designa Secretario General de la Universidad de Aysén; La Resolución Universitaria Exenta N°230 de 2024 y la Resolución 36 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- 1.- Que la Universidad de Aysén, como institución estatal, pública y regional de educación superior, tiene la obligación de garantizar el derecho de todas las personas que integran su comunidad a desenvolverse en un ambiente respetuoso, seguro y libre de toda forma de violencia, discriminación o maltrato.
- 2.- Que la convivencia universitaria es un componente esencial de la formación integral y del desarrollo institucional, vinculada a la promoción del bienestar, la inclusión y el respeto a la diversidad.
- 3.- Que la prevención de conflictos y el fortalecimiento del buen clima son condiciones necesarias para la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y la gestión institucional.
- 4.- Que, en marzo del año 2024, el Administrador Provisional suscribió compromisos institucionales, entre ellos, la implementación de una Política Institucional de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario.
- 5.- Que diversas unidades y actores de la comunidad universitaria participaron en el proceso de elaboración de la presente Política, aportando información, propuestas y validaciones técnicas que enriquecen su contenido.
- 6.- Que resulta necesario formalizar y aprobar una política institucional que establezca los principios, objetivos, estructuras de gobernanza, mecanismos de prevención y procedimientos de mediación, orientados a fortalecer el resguardo de la convivencia y el buen clima en la Universidad de Aysén.



RESUELVO:

Artículo Primero: Apruébese la "Política Institucional de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario de la Universidad de Aysén".

1) INTRODUCCION:

La Universidad de Aysén, en el marco de su compromiso con el desarrollo integral de las personas y la construcción de una comunidad educativa basada en el respeto, la equidad y la justicia social, asume como principio rector la promoción de una convivencia universitaria sana, inclusiva y no violenta. En su calidad de universidad estatal, concibe la educación como un bien público y un derecho humano fundamental, cuya misión trasciende la mera transmisión de conocimientos, orientándose hacia la formación de ciudadanos y ciudadanas responsables, conscientes y solidarios, capaces de contribuir al bienestar colectivo y al fortalecimiento de la democracia.

La presente Política Institucional de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario de la Universidad de Aysén surge como una respuesta institucional a los desafíos contemporáneos que enfrenta la educación superior en materia de relaciones interpersonales, diversidad y bienestar psicosocial. Reconoce que el entorno universitario constituye un espacio de aprendizaje y desarrollo personal en el que convergen distintas trayectorias, identidades y perspectivas, por lo que resulta indispensable establecer un marco normativo y orientador que garantice el respeto irrestricto a la dignidad humana y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

En este contexto, la Universidad de Aysén busca consolidar una cultura institucional centrada en el buen trato, la resolución pacífica de conflictos y la corresponsabilidad colectiva, comprendiendo que la convivencia universitaria es un proceso dinámico que requiere la participación activa de todos los estamentos. Asimismo, esta Política se enmarca en los compromisos adquiridos por la Universidad con el Estado de Chile y con la comunidad regional, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, los estándares de derechos humanos y las orientaciones emanadas del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), la Superintendencia de Educación Superior y la UNESCO.

De esta manera, la Política Institucional de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario de la Universidad de Aysén no solo busca prevenir y abordar las situaciones de conflicto o violencia que puedan surgir en los espacios universitarios, sino también fomentar el diálogo, la empatía y la participación democrática como herramientas esenciales para la construcción de un ambiente académico y laboral saludable, equitativo y sustentable. Esta política se presenta, por tanto, como un instrumento estratégico orientado a fortalecer la cohesión social, el sentido de pertenencia y el desarrollo humano integral de quienes conforman esta comunidad educativa.

2) ANTECEDENTES:

La presente Política Institucional de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario de la Universidad de Aysén se fundamenta en el compromiso institucional con una educación transformadora, inclusiva y centrada en el bienestar integral de todas las personas. Este compromiso se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4 de la Agenda 2030, que busca "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades



de aprendizaje durante toda la vida para todos”. En particular, se reconoce la necesidad de fortalecer entornos educativos seguros, libres de violencia y discriminación, que promuevan la equidad, la diversidad y la participación activa de todas las personas.

Se consideran los lineamientos del informe “Bienestar Universitario: Claves para la Convivencia y la Salud Mental” (CRUCH, 2025), el cual destaca la urgencia de abordar la salud mental y la convivencia como dimensiones interdependientes del quehacer universitario. Este documento, fruto de un proceso colaborativo entre universidades chilenas, identifica nudos críticos como la escasa articulación normativa, la baja participación estudiantil y la necesidad de estrategias institucionales que reconozcan la diversidad del estudiantado y promuevan una cultura de cuidado, respeto y resolución pacífica de conflictos.

Asimismo, se incorpora la visión del informe “Re imaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación” (UNESCO, 2022), que plantea la necesidad de repensar la educación como un bien común, sustentado en los principios de justicia social, derechos humanos, solidaridad y sostenibilidad. Este enfoque invita a construir comunidades educativas basadas en la ética del cuidado, la reciprocidad y la participación democrática, como pilares para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

El año 2023 la Superintendencia de Educación Superior (SES) recibió 209 casos entre reclamos y denuncias relacionadas con convivencia, de ellas un 28,2% corresponden a hostigamiento docente y 22% a violencia, maltrato y bullying. Sumado a esto, la Encuesta Nacional de Evaluación de Compromiso Estudiantil (ENCE) aplicada en el año 2023 a 20 universidades del CRUCH, en su dimensión “Clima y Convivencia” reveló que el 80% de los y las estudiantes declararon estar bastante de acuerdo y muy de acuerdo con que la institución provee ambientes seguros; un 75% del estudiantado declaró estar bastante de acuerdo y muy de acuerdo con la que la institución cuenta con protocolos claros para prevenir distintas formas de violencia, intimidación y acoso sexual. Sin embargo, frente a las preguntas relacionadas con la construcción de relaciones el 40% de los y las estudiantes afirmaron que la institución fomenta poco o muy poco la interacción entre estudiantes de orígenes distintos y el 70% señaló que nunca o solo a veces conversa con un docente sobre sus planes académicos futuros.

Por otra parte, en el marco de la Comisión de Salud Mental y Convivencia Universitaria, se realizó el año 2023 un levantamiento de información que convocó a 23 universidades del CRUCH. En este levantamiento, se identificaron como principales problemas en la convivencia universitaria la desconfianza entre estudiantes, el bullying y los desencuentros inter-estamentales. Asimismo, se constató que estas controversias surgían a menudo por la falta de mecanismos efectivos de comunicación y mediación.

Estos antecedentes son coincidentes con lo recopilado a través de un grupo de discusión realizado en diciembre del año 2024 para abordar las problemáticas de convivencia, en nuestra universidad. En dicha ocasión, se pudieron identificar los tipos de controversia o conflicto más comunes, las causas de dichos conflictos y cómo éstos impactan las trayectorias académicas.

En primer lugar, los conflictos o controversias más comunes entre estudiantes tienen que ver con la poca tolerancia a la diferencia y la valoración de la diversidad; competitividad entre estudiantes, conflictos interpersonales, de valores y creencias. Dichos conflictos escalan y se traducen en el tiempo en aislamiento, discriminación hacia algunos estudiantes, es decir,

pasan de ser cosas cotidianas y simples a ser problemas muy graves y complejos y que afectan no solo a las personas involucradas sino también al curso, cohorte o carrera en conjunto.

En segundo lugar, existe coincidencia entre los actores consultados respecto al impacto de estos conflictos en las trayectorias académicas, describiendo situaciones que comienzan en una disminución de rendimiento académico y ausentismo y que terminan en abandono. Por último, se identifica, una carencia en la capacidad de gestionar el conflicto o la discrepancia entre estudiantes pares de forma autónoma y dialogante, requiriendo de una figura externa, una tercera persona, un árbitro, que suele ser un académico/a o a través de una carta, una funa, donde se involucra a un tercero colectivo, que ejecuta a través del control social el castigo esperado.

Esta falta de autonomía tiene que ver con carencias en ciertas competencias para resolver problemas de manera eficiente: escucha activa, empatía, asertividad, auto regulación emocional, pensamiento crítico y reflexivo, negociación y mediación y, por último, toma de decisiones éticas (Sotomayor y Águila, 2022; Honorato et al, 2021; Barcelar, L., 2012).

Es en este contexto, reconociendo la presencia de una problemática que afecta como comunidad, es que esta Política que viene a contribuir a la construcción de espacios más amables, equitativos, no violentos, inclusivos y eficaces a través de estrategias de resolución de conflictos dialogantes.

3) PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

La Política Institucional de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario de la Universidad de Aysén tiene como propósito garantizar un ambiente universitario inclusivo, respetuoso y libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación, promoviendo el respeto irrestricto a los derechos humanos y sustentándose en los principios de justicia social, no discriminación, respeto a la vida, dignidad humana y diversidad cultural. Por ello busca orientar y articular las acciones institucionales que promuevan relaciones interpersonales respetuosas, ambientes de aprendizaje y trabajo saludables, y una cultura universitaria fundada en el reconocimiento, la equidad y la corresponsabilidad. En función de dicho propósito, se establecen los siguientes objetivos:

- a) **Promover el bienestar integral y la calidad de vida de la comunidad universitaria**, fomentando acciones y programas que equilibren las demandas académicas, laborales y personales, resguardando la salud mental, el descanso y la armonía entre vida universitaria y la vida personal. Esto incluye la promoción de medidas de conciliación como la flexibilidad horaria, la programación responsable de actividades académicas y administrativas, y el fortalecimiento de redes de apoyo psicosocial y comunitario.
- b) **Prevenir situaciones de violencia, acoso, discriminación o maltrato**, mediante el desarrollo e implementación de mecanismos institucionales de prevención, sensibilización y capacitación que permitan anticipar y abordar tempranamente las tensiones o conflictos que afecten la convivencia. Esto comprende campañas de difusión, talleres formativos y la incorporación de contenidos sobre convivencia, diversidad e inclusión en los programas curriculares y en los procesos de inducción al personal.
- c) **Fortalecer las competencias socioemocionales y ciudadanas**, impulsando procesos formativos orientados al desarrollo de habilidades tales como la empatía, la comunicación asertiva, la escucha activa, la autorregulación emocional, la negociación y



la mediación, fomentando una ciudadanía universitaria capaz de resolver conflictos mediante el diálogo y la cooperación.

- d) **Consolidar mecanismos institucionales de gestión dialogante de controversias**, estableciendo procedimientos formales, confidenciales, accesibles y no punitivos para la resolución de conflictos interpersonales o inter-estamentales, basados en la mediación, la justicia restaurativa y la responsabilidad compartida. Estos mecanismos deberán articularse con las unidades competentes y resguardar el debido proceso, la imparcialidad y la protección de las partes involucradas.
- e) **Integrar la equidad e inclusión como ejes transversales de la convivencia universitaria**, asegurando la plena participación de todos los estamentos, promoviendo entornos inclusivos y accesibles, así como el reconocimiento y valoración de la diversidad cultural, de género, territorial y socioeconómica. Esto implica el diseño de políticas y programas que eliminen barreras estructurales y promuevan la igualdad de oportunidades.
- f) **Fomentar el liderazgo ético y corresponsable de las autoridades y equipos directivos**, fortaleciendo sus competencias en gestión del conflicto, liderazgo inclusivo y comunicación efectiva, con el fin de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la transparencia y la responsabilidad institucional.
- g) **Promover una cultura institucional de autocuidado y cuidado colectivo**, instalando prácticas que favorezcan la prevención del desgaste emocional, el fortalecimiento del trabajo en equipo y la promoción de ambientes saludables. Ello incluye la implementación de programas de bienestar laboral, actividades de integración y reconocimiento.
- h) **Fortalecer la participación activa de los distintos estamentos en la gestión de la convivencia**, incorporando a estudiantes, académicos/as y personal de colaboración en espacios permanentes de diálogo, reflexión y evaluación de la convivencia, asegurando la representación equitativa y la deliberación informada en las decisiones que incidan sobre la vida universitaria.
- i) **Implementar sistemas de seguimiento, evaluación y mejora continua**, desarrollando indicadores, instrumentos y procesos de evaluación periódica que permitan medir el impacto y grado de cumplimiento de esta Política, retroalimentar su implementación y realizar los ajustes necesarios conforme a las necesidades emergentes de la comunidad universitaria.

4) PRINCIPIOS GENERALES:

- a) **La Justicia Social:** es un principio fundamental que busca garantizar la equidad en la distribución de los recursos, oportunidades y derechos dentro de una sociedad. En el contexto de los derechos humanos, implica crear condiciones que permitan a todas las personas desarrollarse plenamente, sin discriminación y con dignidad.

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la justicia social se define a través de principios como la dignidad humana, el bien común, la solidaridad, la subsidiaridad, el

destino universal de los bienes y el valor del trabajo humano. Su finalidad es “crear ciertas condiciones necesarias para la realización propia y la de los demás”.

- b) **Principio de No Discriminación:** es un pilar fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Se refiere a la garantía de igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, sin importar su origen, género, religión, orientación sexual, discapacidad, edad u otras características personales o sociales.

Este principio está consagrado en documentos clave como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que en su artículo 2 establece que todos los derechos deben aplicarse sin distinción alguna. También se encuentra en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, que exige que el goce de los derechos reconocidos en el convenio sea garantizado sin discriminación.

- c) **Principio de Respeto a la Vida y la Dignidad Humana:** se sostiene que toda persona posee un valor intrínseco e inalienable por el simple hecho de ser humana. Este principio exige que cada individuo sea tratado como un fin en sí mismo, nunca como un medio para otros fines, y que se le garantice el derecho a una existencia digna, libre de violencia, discriminación o degradación.

Este principio está consagrado en instrumentos fundamentales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 1 establece: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Además, el artículo 3 reconoce el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona.

Desde una perspectiva ética y filosófica, la dignidad humana implica que las políticas públicas, las leyes y las prácticas sociales deben orientarse a proteger y promover el bienestar de todas las personas, asegurando condiciones mínimas para su desarrollo integral. Esto incluye el acceso a la salud, la educación, el trabajo digno y la participación social.

- d) **Principio de Respeto a la Diversidad Cultural:** reconoce que las distintas expresiones culturales —como lenguas, tradiciones, creencias, formas de vida y sistemas de valores— son parte del patrimonio común de la humanidad y deben ser protegidas, promovidas y valoradas en condiciones de igualdad.

Este principio está consagrado en la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2001), cuyo artículo 1 afirma: “La diversidad cultural es, para el género humano, tan necesaria como la biodiversidad lo es para la naturaleza”. Además, subraya que su defensa es un imperativo ético inseparable del respeto a la dignidad humana.

Desde una perspectiva de derechos humanos, el respeto a la diversidad cultural implica garantizar el derecho de todas las personas y comunidades a preservar, desarrollar y transmitir su identidad cultural, sin sufrir discriminación o asimilación forzada. Esto se vincula con el derecho a la participación cultural reconocido en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 15).

- e) **Principio de Resolución Pacífica de Conflictos:** se fundamenta en el respeto mutuo, el diálogo abierto y la búsqueda colaborativa de soluciones que promuevan la convivencia armónica. Este enfoque rechaza el uso de la violencia o la imposición unilateral, privilegiando mecanismos como la mediación, la negociación y la facilitación, que permiten abordar las diferencias desde una perspectiva constructiva. En contextos

educativos y comunitarios, este principio no solo previene la escalada de tensiones, sino que también fortalece competencias ciudadanas como la empatía, la escucha activa y el pensamiento crítico, contribuyendo a la construcción de entornos más justos e inclusivos.

- f) **Principio de Igualdad de Género:** reconoce que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, deben gozar de los mismos derechos, oportunidades y condiciones para desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de la vida. Este principio no se limita a la ausencia de discriminación, sino que exige la transformación de estructuras sociales, culturales y políticas que perpetúan desigualdades históricas. En contextos educativos, laborales y comunitarios, implica garantizar la participación equitativa, visibilizar las voces tradicionalmente excluidas y promover políticas que integren la perspectiva de género como eje transversal del desarrollo sostenible y la justicia social.

5) DEFINICIONES

- a) **Buen Trato:** es una práctica relacional basada en el respeto irrestricto a la dignidad humana, la empatía y el reconocimiento de la diversidad. Supone generar vínculos cuidadosos, éticos y no violentos entre los distintos estamentos de la comunidad universitaria, promoviendo ambientes seguros, inclusivos y propicios para el desarrollo integral de las personas.
- b) **Convivencia:** es el conjunto de interacciones cotidianas que se dan entre los miembros de la comunidad universitaria, sustentadas en el respeto mutuo, la corresponsabilidad y la participación democrática. Implica la construcción de espacios comunes donde se valoren las diferencias, se prevenga la violencia y se promueva el diálogo como herramienta para la resolución de controversias.
- c) **Hostigamiento o bullying:** es una forma de violencia reiterada que busca intimidar, excluir o humillar a una persona, generando un ambiente hostil. En el contexto universitario, puede darse entre estudiantes, funcionarios/as o entre estamentos, y suele estar vinculado a relaciones de poder desiguales y a la falta de mecanismos efectivos de resolución dialogante.
- d) **Mediación:** es un mecanismo voluntario, confidencial y no punitivo de resolución de conflictos, facilitado por una tercera persona imparcial. Su propósito es promover el diálogo, la escucha activa y la construcción de acuerdos justos, fortaleciendo la autonomía y las competencias socioemocionales de quienes participan.
- e) **Conflicto:** es una situación de desacuerdo o tensión entre personas o grupos, originada por diferencias de intereses, valores, percepciones o necesidades. En el ámbito universitario, los conflictos son parte natural de la convivencia y, cuando se gestionan de manera ética y dialogante, pueden convertirse en oportunidades de aprendizaje, transformación y fortalecimiento del tejido social.
- f) **Comunidad Universitaria:** está conformada por todas las personas que participan activamente en los distintos ámbitos de la vida institucional, incluyendo estudiantes, académicos/as, personal de colaboración, autoridades y equipos directivos. Esta comunidad se extiende tanto a los espacios físicos del campus como a los entornos virtuales y extracurriculares vinculados al quehacer universitario. Su carácter plural y diverso exige el reconocimiento de cada estamento como actor clave en la construcción de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad, la participación democrática y el compromiso con el bienestar colectivo.



6) RESPONSABILIDADES

- **Unidad de Equidad de Género e Inclusión:** será responsable de velar y coordinar con las Direcciones y Departamentos la correcta implementación de esta Política en sus distintos ámbitos de aplicación: docencia, gestión, investigación y vinculación con el medio.
Asimismo, será la responsable de elaborar y presentar informes de avance y cumplimiento de su implementación ante los órganos superiores de la Universidad, así como de realizar anualmente una cuenta pública ante la comunidad universitaria.
- **Área de Comunicaciones:** será la responsable de difundir permanente esta Política a toda la comunidad universitaria.
- **Direcciones y Unidades Académicas:** responsables de aplicar los principios de la Política en sus procesos internos, promoviendo espacios de bienestar y prevención.
- **Rectoría y Vicerrectorías:** garantes de los recursos y de la articulación institucional de la Política.
- **Toda la comunidad universitaria:** corresponsable de promover el respeto y el diálogo constructivo.

7) EJES ESTRATÉGICOS Y DE TRABAJO

La Política se implementará a través de tres ejes estratégicos interdependientes y complementarios, que orientan la acción institucional hacia la promoción del bienestar, la resolución pacífica de los conflictos y la consolidación de una cultura universitaria basada en el respeto, la equidad y la participación.

Eje 1: Prevención y Promoción del Buen Trato

Fortalece una cultura universitaria preventiva e inclusiva mediante la educación, formación y sensibilización de todos los estamentos, anticipando situaciones de conflicto y promoviendo la corresponsabilidad, la empatía y la comunicación efectiva.

Líneas de acción:

- Programas formativos y talleres de sensibilización sobre convivencia, diversidad, resolución pacífica de conflictos y prevención de la violencia.
- Campañas institucionales de promoción del respeto mutuo, la equidad de género y la valoración de la diversidad cultural.
- Fomento del autocuidado y del cuidado colectivo como prácticas esenciales del bienestar organizacional.

Eje 2: Gestión Dialogante y Resolución Pacífica de Conflictos

Busca establecer mecanismos institucionales eficaces, accesibles y no punitivos para abordar controversias, privilegiando el diálogo, la mediación y la justicia restaurativa.



Líneas de acción:

- Elaborar reglamentos e instrumentos claros y confidenciales de gestión de conflictos, resguardando el debido proceso, la imparcialidad y la participación voluntaria.
- Crear espacios seguros de encuentro y conversación que favorezcan la expresión y el entendimiento mutuo.
- Articular los mecanismos de mediación con los procedimientos disciplinarios y las normativas internas para asegurar coherencia y transparencia.

Eje 3: Bienestar, Equidad e Inclusión

Integra la convivencia universitaria con el bienestar integral, la equidad y la inclusión social, garantizando condiciones adecuadas para el desarrollo académico, laboral y personal de toda la comunidad universitaria.

Líneas de acción:

- Promover medidas de conciliación entre la vida académica, laboral y personal (flexibilidad horaria, programación responsable y espacios de autocuidado).
- Fortalecer los programas de apoyo psicosocial y de orientación, con acciones de acompañamiento y prevención del estrés.
- Impulsar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en los entornos físicos y virtuales.
- Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación del clima institucional y de los niveles de bienestar, asegurando la mejora continua.

8) PROCEDIMIENTO GENERAL DE MEDIACIÓN

- Solicitud de mediación:** puede ser presentada por cualquier integrante de la comunidad ante la Unidad de Igualdad de Género y Convivencia, mediante formulario institucional.
- Admisibilidad:** la Unidad evalúa si los hechos son susceptibles de mediación o deben derivarse a otras instancias.
- Consentimiento:** la participación es voluntaria y debe contar con acuerdo de ambas partes.
- Desarrollo:** se realiza por mediadores/as acreditados/as, en sesiones confidenciales, con registro mínimo y sin sanción punitiva.
- Acuerdo:** podrá consignarse por escrito, con compromisos verificables.
- Derivación:** si no se logra acuerdo, o si el caso excede la competencia, se derivará conforme a los protocolos institucionales aplicables.
- Archivo y seguimiento:** la Unidad resguarda los antecedentes conforme a la Ley 19.628 y el reglamento de archivos institucional.

9) ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es aplicable a todas las personas que integran la comunidad universitaria: estudiantes, académicas/os, funcionarias/os y autoridades, así como a quienes mantengan vínculos contractuales, de prestación de servicios o participación en actividades académicas, formativas o de extensión dentro de los espacios físicos o virtuales de la Universidad de Aysén.

Se articula con las políticas y protocolos institucionales de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, para asegurar coherencia normativa y efectividad en la gestión.

10) REVISIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA.

La Unidad de Equidad de Género e Inclusión, con apoyo de la Unidad de Análisis Institucional, será responsable del seguimiento, evaluación y revisión anual de la Política.

Se establecerán indicadores de cumplimiento y mecanismos de medición, cuyos resultados serán informados al Consejo Académico y a la jefatura del servicio.

La Política será revisada cada tres años, o antes si las circunstancias lo ameritan, incorporando los aprendizajes derivados de su implementación y los cambios normativos pertinentes.

11) DISPOSICIONES FINALES

- Toda normativa interna deberá armonizarse con lo dispuesto en la presente Política.
- La Universidad de Aysén procurará los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la plena ejecución de esta Política.

Artículo Segundo: Difúndase ampliamente la Política mediante campañas informativas periódicas, capacitaciones y talleres u otras actividades afines, dirigidos a los distintos estamentos e integrantes la comunidad universitaria.

Artículo Tercero: La presente Resolución entrará en vigor inmediatamente desde su publicación.

Artículo Cuarto: Encargase a la Unidad de Igualdad de Género y Convivencia la implementación, seguimiento y evaluación anual de la presente Política, debiendo emitir un informe de avance al término de cada año académico.

ANÓTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE



Ismael Castro
Secretario General
RUT: 13612958-9
Universidad De Aysen
Firmado el 17 de octubre del 2025 a las 19:52 Hrs.

**ISMAEL CASTRO VIZCARRA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**



Juan Pablo Prieto Cox
Administrador Provisional
RUT: 7927737-1
Universidad De Aysen
Firmado el 19 de octubre del 2025 a las 18:23 Hrs.

**JUAN PABLO PRIETO COX
ADMINISTRADOR PROVISIONAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

DISTRIBUCIÓN:

- Administrador Provisional
- Secretaria General
- Contraloría Universitaria
- Dirección general academica
- Unidad de Equidad de Género e Inclusión
- 3 Departamentos Académicos
- Archivo

Expediente Nro : 136

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley N° 19.799

Escoñéame!



Clickéame!