



POLÍTICA INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

INSTITUTO PROFESIONAL SAN SEBASTIÁN

I. INTRODUCCIÓN

La misión del Instituto Profesional San Sebastián (en adelante “Instituto” o “Institución”) es “la formación de personas en el ámbito técnico y profesional, con calidad, base ética, capacidad de adaptarse a la evolución de las tecnologías, a los desafíos de la innovación y el emprendimiento, que aporten al desarrollo sostenible de los distintos sectores productivos y territorios, para una mejor sociedad.”

Además, el Instituto considera el compromiso con la comunidad educativa, así como la ética e integridad como valores que guían e inspiran el quehacer institucional.

Es por ello, y dando cumplimiento al mandato de la Ley N° 21.369 de 2021 que entró en vigencia el año 2022, es que el Instituto cuenta con un Modelo Integral de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, que se enmarca dentro de la materialización de los valores institucionales antes citados, procurando relevar el concepto de respeto como base para la generación y mantención de ambientes seguros, que garanticen un trato digno y los derechos de todas las personas que integran la comunidad educativa, así como la promoción de la participación femenina en los distintos ámbitos de las actividades institucionales.

Este modelo cuenta con la presente Política Integral de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, que aborda los ejes legales de prevención por una parte y de investigación y sanción por otra; con un Protocolo de Investigación y Sanción de las mencionadas conductas; con unidades institucionales a cargo de los ejes legales señalados; con un Comité de Diversidad y Género; y con planes de capacitación y de difusión, estos últimos como instrumentos dinámicos, en permanente revisión y actualización.





Toda esta información, a excepción de la planificación en materia de capacitación y difusión, se encuentra publicada en el Portal Web institucional y es de libre acceso, para ser revisada y conocida por todos los integrantes de la Institución.

II. ANTECEDENTES

El Instituto cuenta desde el año 2014 con un Código de Ética, que, si bien ha sido recientemente revisado y reformulado, ha contenido en sus diversas versiones alusiones a la promoción de ambientes de respeto y la prohibición de toda conducta de discriminación arbitraria u hostigamiento, originado en diversidades tales como la raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, discapacidad u otra.

El acoso sexual en instituciones de educación superior ha existido, probablemente, desde que las mujeres ingresaron a las diversas casas de estudios cursar estudios superiores. Sin embargo, desde 2018, con el surgimiento del llamado “movimiento estudiantil feminista”, este problema se visibilizó, surgiendo desde la sociedad civil la necesidad de elevar los estándares en materia de protección a las mujeres y de avanzar hacia la erradicación de la discriminación de género en la educación.

Un hito fundamental fue la promulgación, en septiembre de 2021, y posterior entrada en vigencia, en septiembre de 2022, 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, e impone a las entidades educativas superiores una serie de obligaciones y establece estándares mínimos para abordar esta problemática.

Entre ellas, diseñar e implementar una política integral sobre acoso, violencia y discriminación -que fue cumplida por todas las universidades-. También establece que las instituciones que no den cumplimiento a lo establecido -lo que es fiscalizado por la Superintendencia de Educación Superior-, no podrán acceder a la acreditación institucional establecida en la ley de aseguramiento de la calidad.

III. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de la presente Política Integral es prevenir, investigar, sancionar y, en lo posible, tender a erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas de estas conductas que sean parte de la comunidad educativa del Instituto, con la finalidad de establecer





ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

IV. ALCANCE

Esta política será aplicable para todas las personas que componen la Comunidad de la Institución:

- **Estudiantes:** quienes son estudiantes de la Institución de acuerdo con la reglamentación académica vigente, ya sea de carreras técnicas, profesionales, de cualquier modalidad y jornada, incluyendo a quienes participen de cursos de educación continua.
- **Docentes:** en cualquiera de sus modalidades y jornadas, independientemente de la naturaleza de su vínculo contractual con la Institución.
- **Colaboradores y colaboradoras:** directivos y administrativos de la Institución, independiente de su modalidad de trabajo y la naturaleza del vínculo contractual con la misma.

V. MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES LEGALES

Para los efectos de la presente política -y en concordancia con la ley y normativa internacional atinente- el siguiente es el marco conceptual, a utilizar para su aplicación e interpretación:

Sexo: El sexo es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que tienen los seres humanos y que las ubican dentro de la condición de mujer, hombre, o dentro del espectro de personas intersex.

Género: concepto social de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que, según cada sociedad o cultura, corresponde a hombres y mujeres. Es una construcción social y cultural.

Estereotipo de Género: ideas, cualidades y expectativas preconcebidas y generalizadas, que la sociedad atribuye a mujeres y hombres. Son representaciones simbólicas de lo que se supone que mujeres y hombres deberían ser y sentir. Al asignar una u otra, dado que con contrarias y excluyentes entre sí, construyen un modelo de feminidad o de masculinidad.





Perspectiva de Género: La perspectiva de género es una herramienta de análisis crítico, que incluye enfoque y metodología aceptados mundialmente, para identificar impactos de acciones o medidas sobre hombres y mujeres, de forma diferenciada, con el objetivo de lograr la igualdad sustantiva de los géneros.

Igualdad de Género: Se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, con prescindencia de su género como factor válido para establecer derechos o tratos diferenciados entre las personas, perjudicando sus oportunidades de desarrollo o participación en la sociedad.

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.

El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y a la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Violencia de género: violencia, es decir actos dañinos, dirigidos en contra de una persona o grupo de personas con motivo de su género, sea el que la persona identifica como propio, o el que terceros le atribuyen. Así, la violencia de género comprende la que se ejerce en razón de la orientación sexual, de la identidad de género y/o de la expresión de género. Puede ser física, psicológica, emocional, sexual o económica.

Discriminación de género: distinción, exclusión o restricción basada en el género de una persona, sea el que la persona identifica como propio, o el que terceros le atribuyen y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

Por ejemplo, la dictación de normas u orientaciones que otorguen un trato diferenciado a hombres y mujeres, sin que exista una justificación razonable y no arbitraria para aquello.

VI. ÁMBITOS DE ACCIÓN Y MODELOS, POR EJES

El Instituto declara su compromiso con la generación de ambientes seguros y de respeto, para lo cual procura la prevención de las acciones que menoscaban los





derechos de las personas, especialmente cuando dichas acciones o conductas se basan en su sexo, género u orientación sexual.

Asimismo, se compromete a sancionar las acciones o conductas constitutivas de acoso sexual, de violencia o de discriminación de género.

Para ello, y considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.369, estructura su quehacer en esta materia en los siguientes dos ejes o modelos:

➤ **MODELO EJE DE PREVENCIÓN**

En concordancia con el Artículo 5 de la Ley N° 21.369, el modelo institucional de prevención incluye:

- a) Un sistema de evaluación participativo, que permita diagnosticar en forma periódica e identificar los principales riesgos o necesidades institucionales de prevención en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esto se realizará, por ejemplo, mediante encuestas anuales o bianuales a la comunidad, u otras herramientas, lo que permitirá focalizar las medidas y acciones de prevención.
- b) Un conjunto medidas y acciones dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, medidas y acciones que serán determinadas en base a las actividades participativas de monitoreo, que permitan detectar riesgos o necesidades de la comunidad en materia de prevención del acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- c) Un plan de difusión y comunicación de las actividades relacionadas con la presente política y con otras actividades de sensibilización o prevención, relacionadas con inclusión, derechos humanos, género, respeto, consentimiento, etc. Este plan será dinámico, y revisado en forma periódica, anual o bianual, de manera de actualizarse en atención a las necesidades y procesos institucionales, tanto en forma como en contenido.
- d) Un plan de capacitación, mediante módulos y/o cursos de derechos humanos y género, destinados a todos los estamentos institucionales, fomentando particularmente la formación de los docentes en estas materias como parte de la oferta de formación entregada por la Institución. Este plan será dinámico, y revisado en forma periódica, anual o bianual, de manera de actualizarse en atención a las necesidades y procesos institucionales.





e) Incorporación progresiva de contenidos de derechos humanos y género, en asignaturas de carreras que imparte la Institución, partiendo por asignaturas de contenidos transversales a las distintas carreras.

f) La inclusión de la presente política, su protocolo y demás normativa interna asociada, en los procesos de inducción institucional de estudiantes, académicos y administrativos que forman parte de la comunidad educativa, lo que se detallará en el plan de comunicación y difusión institucional, distinguiendo mecanismos por estamento y los períodos respectivos.

Figura 1: Modelo de Prevención



➤ MODELO EJE DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Este modelo tiene como objetivo que se investiguen aquellas conductas que pudiesen ser constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y que afecte a algún integrante de la comunidad educativa, sancionando cuando corresponda y procurando siempre la protección a la víctima durante el proceso, todo ello en conformidad con lo dispuesto en el protocolo respectivo.





En consecuencia, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 21.369, este eje considera:

- a) La existencia de un protocolo institucional para denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. El protocolo contendrá los requisitos y canales de denuncia, los principios de la investigación, el detalle del proceso de investigación y las sanciones y medidas de reparación que el sistema contempla, procurando siempre la protección de las víctimas y evitar la revictimización.
- b) La existencia de canales de denuncia accesibles y conocidos por toda la comunidad educativa.

➤ UNIDADES RESPONSABLES

Para materializar los modelos antes descritos, el Instituto cuenta con dos unidades, diferenciadas, a cargo de cada las funciones, por una parte, la de prevención, y por otra parte la de investigación y sanción:

- **Unidad de Prevención:** estará a cargo de supervigilar la implementación de la política integral, mediante personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Especialmente le corresponderá:

- a) Implementar esta política integral a nivel institucional, mediante acciones de preventivas en general.
- b) Procurar la ejecución de las medidas preventivas y planes de capacitación y difusión.
- c) Gestionar la disponibilidad de las medidas de reparación a víctimas, ya sea con equipos internos o por medio de convenios de colaboración con otras instituciones o entidades especialistas.
- d) Garantizar que la ejecución de la presente política sea monitoreadas y evaluada, disponibilizando a la comunidad educativa los resultados de dichos procesos de seguimiento y monitoreo.





- **Unidad de Investigación:** encargada de conducir los procesos de investigación y de sanción cuando corresponda. Se constituye por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Especialmente le corresponderá:

- a) Recibir y dar debida tramitación a las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se interpongan por los canales disponibles, en conformidad con el protocolo respectivo.
- b) Velar por el debido proceso y por el cumplimiento de los principios que guían la investigación y que están detallados en el protocolo respectivo, especialmente la protección de las víctimas y prohibición de revictimización, durante el desarrollo de las investigaciones.
- c) Constituir equipos de investigación en cada caso, procurando que quienes participen como investigadores o ministros de fe cuenten con formación en derechos humanos y género.

➤ **ACOMPañAMIENTO Y/O REPARACIÓN DE PERSONAS AFECTADAS**

El Instituto procurará, dentro del ámbito de sus competencias y facultades como Institución de Educación Superior, orientar, acompañar a la/s víctimas de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género que sean parte de su comunidad educativa y que hayan sido afectadas por estas conductas en los términos y en el ámbito que dispone la Ley N° 21.369.

Para ello, la Institución podrá celebrar convenios con otras instituciones de educación, o con entidades expertas en estas materias, ya sea desde un punto de vista psicológico como jurídico.

El plazo y las condiciones de este acompañamiento se establecerá de acuerdo con la recomendación del profesional a cargo de la primera atención o de quién efectuó en acompañamiento, teniendo en cuenta su permanencia como parte de la Institución.





VII. CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE POLÍTICA, PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD

Es deber de todos los integrantes de la comunidad educativa del Instituto dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la presente Política, así como al protocolo, u otras normas que de ella se deriven.

Para ello, deberán en primer lugar abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual, de violencia y de discriminación de género.

Además, cada integrante de la comunidad educativa del Instituto tiene la responsabilidad denunciar cualquier conducta de que tomen conocimiento y que pudiera ser constitutiva de alguna conducta de este tipo, y que esté afectando o pueda afectar de cualquier forma a otro integrante de la comunidad.

Asimismo, los integrantes de la comunidad educativa deberán informarse de las normas institucionales en materia de derechos humanos y género, efectuando todos los esfuerzos por participar de las actividades que organice la Institución y a las que sean convocados, ya sea en materia de prevención, sensibilización, difusión, en cursos de formación y en capacitaciones, como asimismo, colaborar con las investigaciones que se desarrollen y en los que se les pida prestar declaración y/o aportar pruebas.

Los contratos y convenios que la Institución suscriba, tanto con colaboradores como con estudiantes y con terceros, contendrán una cláusula alusiva a la presente política y normativa asociada, la que será parte integrante de dichos instrumentos para todos los efectos.

VIII. VIGENCIA Y MONITOREO

La presente política se encuentra vigente desde el año 2022 y será revisada y actualizada en forma periódica, a la luz de los resultados de las encuestas y demás mecanismos de participación de la comunidad en su conjunto, incluidos todos los estamentos, lo que será materializado a través de la Secretaría General de la Institución, unidad a cargo también de su interpretación, en caso de dudas o consultas.

En este sentido, y para materializar lo anteriormente señalado, en forma anual, específicamente entre los meses de septiembre y noviembre de cada año, se efectuarán actividades de monitoreo del modelo, mediante herramientas participativas, tales como encuestas u otras, en que se convoque a toda la comunidad institucional, actividades que serán gestionadas y coordinadas por la Unidad de Prevención de la Institución.

