

## POLÍTICA INTEGRAL PARA PREVENIR, REGULAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS

### ANTECEDENTES

Con fecha 15 de septiembre de 2021 entró en vigor la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior.

Todas las instituciones de educación superior, entre ellas desde luego el Instituto Profesional ARCOS, deben implementar medidas que permitan prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de, siendo una de ellas elaborar una política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y un modelo de investigación y sanción de estos hechos.

Si bien es cierto que el Instituto Profesional ARCOS, desde el año 2018, en contexto del “mayo feminista”, con respaldo del Consejo Académico, Rectoría crea Comisión Asesora de Género y Sexualidades, la cual a través de un trabajo participativo, colaborativo, paritario y con representación equilibrada de la comunidad educativa, desarrolló el primer estudio diagnóstico sobre desigualdades de género y creó la política institucional con perspectiva de género “Política para la Igualdad y equidad de Género y Reconocimiento de la Diversidad”, ambos informes validados en instancias pertinentes. Su objetivo es transversalizar el enfoque de género en el desarrollo institucional y la gestión educativa por medio de acciones que permitan repensar la dimensión cultural y simbólica del espacio educativo y nuestras relaciones en él. De ello, crea la Unidad de Género y Diversidad el año 2019, responsable de implementar políticas, planes y el reglamento sobre violencia de género y discriminación arbitraria, como también brindar atención especializada y/o acompañamiento en los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En razón de ello y a partir de esta fecha, el Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria se ha reformado, en el marco de la Política integral ya señalada y cambiando para contener dos Modelos: el primero de Prevención y el segundo de Investigación y Sanción.

No obstante que en el Instituto Profesional ARCOS no hay tolerancia al acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, a partir de esta Política Integral estamos seguros de que se experimentará un mayor avance en beneficio de generar ambientes donde se puedan desarrollar las mayores y mejores potencialidades creativas y educativas de quienes integren la Comunidad ARCOS.

## MARCO NORMATIVO

La Política Integral tiene un marco normativo resguarda y permite velar por siete principios fundamentales:

- La buena convivencia. Asegurar un ambiente adecuado para el desarrollo de las relaciones cotidianas entre los miembros de la comunidad educativa en un marco de respeto mutuo, participación y buen trato que permita la vinculación entre sus integrantes y su relación con el medio en general.
- Igualdad y no discriminación: Quienes integran la comunidad educativa tienen derecho a ser tratado con respeto dentro de su ámbito laboral o académico. Se debe resguardar la erradicación de cualquier forma de exclusión o segregación arbitraria de cualquier tipo basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza o etnia, la condición social, o cualquier diferencia de similar carácter que impida el ejercicio de los derechos y participación de los miembros de su comunidad educativa.
- Comunicación efectiva: Quienes integran la comunidad educativa tienen el derecho de manifestar sus opiniones y puntos de vistas en el marco del respeto y la buena convivencia.
- Ambiente seguro y libre de violencia de género: Quienes integran la comunidad tienen derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro que no presente riesgos a la integridad de quienes la conforman, preservando su salud mental y física y estimulando su desarrollo y desempeño laboral o académico.
- Justo proceso: Quienes integran la comunidad educativa tienen el derecho a procedimiento justo que garantice que cualquier medida disciplinaria o sanción sea aplicada con sujeción a los procedimientos racionales y justos contemplados previamente en la reglamentación interna vigente de la institución.
- Respeto a los derechos y dignidad de las personas: Quienes integran la comunidad educativa tienen derecho a que se proteja su dignidad y respete sus derechos fundamentales. La Institución considera inaceptable cualquier tipo de violencia y discriminación de género, en la medida que atenta contra la integridad y la dignidad de las personas, rechazándola en todas sus formas.
- Solidaridad y corresponsabilidad: Quienes integran la comunidad son responsables de conocer y de llevar a la práctica los principios de esta normativa y tienen el deber de poner en antecedente, denunciar y/o colaborar en el esclarecimiento de los hechos constitutivo de violencia sexual o de género y/o discriminación arbitraria que ocurra en la comunidad educativa.

A su turno, la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, en sus artículos 3°, 4°, 5° y 6° se refiere a la

Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, debiendo las instituciones de educación superior implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa que resultaren afectados por las mencionadas conductas. Además, se considera la necesidad de implementar un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción que formen parte de la señalada Política Integral.

Al respecto, el Instituto Profesional ARCOS, conforme a lo dispuesto en la ya mencionada Ley N° 21.369, fija la Política Integral contra el acoso y violencia sexual, y la discriminación de género, siendo sus ámbitos de acción los siguientes:

La promoción de una cultura del respeto a la diversidad y a los derechos y dignidad de las personas;

La prevención y erradicación del acoso sexual, la violencia sexual y la discriminación de género;

El apoyo a quienes han sido afectados/as por actos de acoso sexual, violencia sexual, y discriminación de género;

La investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia Sexual, y Discriminación de Género, así como la protección y reparación a las personas afectadas.

## DEFINICIONES

1.- 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.

2.- 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 privado.

3.- Constituye discriminación de género, toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, 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 humano y libertades fundamentales.

4.- Constituye hostigamiento o acoso por atención sexual indeseada, las insinuaciones sexuales, requerimientos de carácter sexual, y otros actos visuales, verbales o gestos de carácter sexual, no deseados y no consentidos y que afectan la dignidad e integridad de quien las recibe en el marco de su experiencia educativa o laboral. El acoso ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de esas acciones tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior del instituto, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia,

el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para él/ella o los/as afectados/as. No es necesaria una acción sistemática de acoso u hostigamiento ya que una sola acción puede constituir acoso.

5.- Constituye Sexismo las creencias, prejuicios y/o actitudes discriminatorias de quién infravalora a las personas de otro sexo o hace distinción o división arbitraria entre lo que se espera de hombres y mujeres, y lo que se espera de ambos, basado en estereotipos de género presentes en la cultura y sociedad

6.- Constituye Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual, toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad del Instituto, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas, y a modo ejemplar sin que sean taxativas, tales como descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad.

## FUNDAMENTOS DE LA POLITICA INTEGRAL

La Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior reconoce el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, así como el deber de todas las instituciones de educación superior de prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, y de proteger y reparar a las víctimas, además de promover las relaciones igualitarias de género al interior de la institución.

A su turno, la Ley General de Educación (Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°20.370 con las Normas No Derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005, en

adelante, “LGE”) dispone que la educación es un proceso que se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos, que debe propender a asegurar que todos los estudiantes alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje, y tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, donde se respete su integridad física y moral, no siendo objeto de tratos vejatorios o degradantes.

Ambas normas tienen su fundamento en instrumentos jurídicos internacionales que han sido suscritos por Chile tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos de

Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Belém do Pará y Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW).

Además, el Código del Trabajo también cuenta con normas para la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual.

Todas las normativas antes señaladas buscan en definitiva que las comunidades educativas, en este caso de Educación Superior se relacionen de manera respetuosa en ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual.

En particular, el artículo 3º de la Ley Nº21.369 mandata a todas las instituciones de educación superior a contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género que contenga tanto acciones de prevención, información, sensibilización y capacitación, como también de sanciones y procedimientos de actuación frente a la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

En razón de ello, es que el Instituto Profesional ARCOS ha creado la presente Política Integral contra el Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia de Género con el objeto de definir los lineamientos de trabajo e intervención para la prevención y la respuesta a víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como abordar los riesgos institucionales detectados en el diagnóstico integral de riesgos de sufrir acoso sexual, violencia y discriminación.

Es así que esta Política Integral señala en el Reglamento que establece los modelos del Instituto contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, dos modelos: uno, de prevención y el otro de investigación y sanción.

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA INTEGRAL PARA PREVENIR, REGULAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS.

Eje	Objetivo Estratégico	Plan de Acción
<b>Proyecto Educativo</b>	1.1 Asegurar y fortalecer la transversalización del enfoque de género en el modelo educativo y en el currículo de las carreras y programas.	<p><i>Ámbito Equidad, Igualdad e Inclusión:</i></p> <p>1.1.1 Generar las condiciones procedimentales de reclutamiento, selección y asignación de carga académica, que promuevan el acceso igualitario a la docencia en general y en particular al Taller Central, entre hombres y mujeres.</p> <p><i>Ámbito Currículum Explícito:</i></p> <p>1.1.2 Incorporar a nivel macrocurricular en cursos y/o talleres obligatorios y electivos, enfoque de género y DDHH, violencia y discriminación de género.</p> <p><i>Ámbito Desarrollo de la Docencia:</i></p> <p>1.1.3 Desarrollar a través del CIDOC programas permanentes de formación en habilidades docentes con perspectiva de género, DDHH, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.</p> <p>1.1.4 Diseño e implementación de Política de desarrollo docente con perspectiva de género.</p>
<b>Comunidad y Convivencia</b>	2.1 Promover espacios de sensibilización, reflexión y capacitación para la promoción y respeto de los derechos y dignidad de las personas y la prevención de conductas acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad educativa.	<p><i>Ámbito Promoción y Respeto de Derechos y Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género:</i></p> <p>2.1.1 Garantizar el conocimiento de la política integral, reglamento, protocolos, modelos de prevención e investigación vigente sobre acoso sexual, violencia y discriminación de</p>

	<p>2.2. Promover una convivencia libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género que resguarde la integridad de las personas y favorezca un ambiente seguro.</p>	<p>género entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>2.1.2 Desarrollo de Programas Permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios/as y personal de la institución, en materias de derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.</p> <p>2.1.3. Implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por hechos denunciados.</p> <p>2.1.4. Promoción de actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad educativa.</p> <p><i>Ámbito Convivencia y Ambiente seguro:</i></p> <p>2.2.1 Promover la erradicación de l acoso sexual, violencia y discriminación de género por medio de un cuerpo reglamentario coherente fortaleciendo la articulación integrada de la normativa vigente; reglamento de convivencia, reglamento académico, reglamento interno de orden higiene y seguridad.</p> <p>2.2.2 Sancionar participativamente la propuesta de fortalecimiento de la normativa en los ámbitos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.</p> <p>2.2.3 Implementar en la orgánica institucional, unidades responsables</p>
--	--	---

		<p>de la implementación de políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas.</p> <p>2.2.4 Asesorar, acompañar y asistir a personas afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior del Instituto.</p> <p>2.2.5 Ampliar la red de apoyo estudiantil a través de convenios de colaboración en materias de salud sexual y reproductiva, acompañamiento y asistencia psicológica y asesoría legal.</p> <p>2.2.6 Fortalecer protocolo de actuación que permita garantizar el uso del nombre social de las personas en los ámbitos educativos.</p> <p>2.2.7 Extensión de las disposiciones asociadas al reglamento de acoso sexual, violencia y discriminación de género a los contratos de servicio externo realizados por la institución.</p>
<p><b>Organización y Gestión</b></p>	<p>3.1 Fortalecer la participación y el reconocimiento de liderazgos para la toma de decisiones estratégicas.</p>	<p><i>Ámbito Organización:</i></p> <p>3.1.1 Fortalecer la cultura de respeto entre los miembros de la comunidad, comprometidos con la integración e inclusión de género, por medio de campañas informativas y de prevención dirigidas a los diferentes actores institucionales.</p> <p>3.1.2 Robustecer en materia de género un equipo tri-estamental capacitado, cuyo rol sea la correcta aplicación de los reglamentos y la promoción de las buenas prácticas</p>

		<p>relacionadas con la equidad, sana convivencia y respeto en el desarrollo de las actividades entre funcionarios/as, docentes y estudiantes.</p> <p><i>Ámbito Gestión:</i></p> <p>3.1.3 Diseñar un sistema de registro de procesos de acuerdo a reglamentación a fin de fortalecer la toma de decisiones institucionales.</p> <p>3.1.4 Fortalecer una cultura de respeto entre los miembros de la comunidad, comprometidos con la integración e inclusión de género, reconociendo buenas prácticas en relación a brechas existentes en materias de género y la igualdad de oportunidades.</p> <p>3.1.5 Facilitar todas las herramientas y recursos necesarios que permitan resguardar el cumplimiento de los reglamentos, estableciendo un marco normativo justo el cual acoja cualquier manifestación de desigualdad de género y/o violencia y discriminación.</p>
--	--	--