



## **RECTORÍA**

**APRUEBA LA POLITICA INTEGRAL DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA DE GENERO Y LA DISCRIMINACION, Y EL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO PROFESIONAL LOS LEONES**

---

**SANTIAGO, 5 de septiembre de 2022**

**DECRETO RECTORÍA N°: 8 /2022**

### **VISTOS:**

Lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley N°21.369; y en el artículo trigésimo tercero del Estatuto Institucional.

### **CONSIDERANDO:**

Los resultados del proceso participativo y paritario desarrollado por el Instituto Profesional Los Leones, con el objeto de elaborar una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas;

### **DECRETO:**

**Artículo 1º.** Apruébase la política integral de prevención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, y el protocolo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia de género y discriminación del Instituto Profesional Los Leones:

**POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA  
DISCRIMINACIÓN**

**INSTITUTO PROFESIONAL LOS LEONES**

**2022**

# INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES DE LA POLÍTICA INTEGRAL

## 1. Palabras de Rector

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el Instituto Profesional Los Leones procedió a dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 3º del referido cuerpo legal, se dio a la tarea de construir una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas.

Dicha política fue elaborada y evaluada con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, con un procedimiento de carácter participativo, con paridad de género y paridad en la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

El instrumento que se aprueba mediante el presente Decreto, contiene acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y considera mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto.

Asimismo, será acompañado con una estrategia de comunicación que garantizará que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución.

Con estas acciones, se ha dado cabal cumplimiento al mandato señalado en la referida ley, para beneficio de una mejor convivencia de nuestra comunidad.

Santiago, 05 de septiembre de 2022.

## 2. Introducción

### *Misión*

Formar profesionales y técnicos capaces de desempeñarse eficazmente frente a las complejas demandas del mundo laboral, con una oferta pertinente, en un marco de responsabilidad y compromiso social, para responder a las aspiraciones de sus estudiantes y contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestro país.

### *Visión*

Llegar a ser un Instituto reconocido y valorado por su contribución a la formación de profesionales y técnicos idóneos, mediante programas educativos de calidad, ofreciendo oportunidades educativas a jóvenes y adultos de diferentes condiciones sociales y culturales, de modo de responder a los desafíos de un mundo globalizado y cambiante.

### *Marco Ley 21.369*

En consonancia con las preocupaciones planteadas por organismos internacionales y los compromisos a nivel socio-normativos en el país en materia de equidad de género y erradicación de la violencia y discriminación de género; así como el deber de las instituciones de educación superior de promover dichos principios conforme lo dispuesto en las Leyes N°20.370, 21.091, 21.120 y 21.369.

Considerando el mandato 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; cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad, orientación sexual u otros; reconociendo el derecho a toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Reconociendo el deber que establece la Ley N° 21.369 a las entidades de educación superior en cuanto adoptar todas las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas.

Teniendo presente lo anterior, el Instituto Profesional Los Leones reconoce tanto, la importancia de la diversidad inherente que compone su comunidad educativa, así como la necesidad de trabajar por garantizar la igualdad de género, teniendo como horizonte el desarrollo de una cultura institucional libre de acoso sexual, violencia de género y de todo tipo de discriminación; por lo cual establece su **Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y la Discriminación** (Política Integral en adelante).

## 3. Principios del Derecho Internacional y Legislación Nacional que informan la Política en materia de género, violencia de género y discriminación

### 3.1. Recuento Derecho internacional

Los principios guías que informan la presente Política Integral emanan tanto de los distintos acuerdos internacionales en materia de género, violencia y discriminación de género ratificados por el Estado de Chile, así como la legislación nacional que regula dichas materias.

- 1) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen “libres e iguales en dignidad y derechos [...] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”.
- 2) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) busca eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública. Para ello se adoptan todas las medidas apropiadas con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre, incluyendo la esfera de la educación (Art. 10.). En particular, en el ámbito educativo, la Convención exige el aseguramiento de condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en: “a) orientación en materia de carreras y capacitación profesional,(...) asegurándose esta igualdad en la enseñanza técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional”; “c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza (...)”.
- 3) La Convención de Belem do Pará (1994) define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La Convención interpreta que la violencia contra la mujer puede “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (...), así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Artículo 2, letra b). En el artículo 6 la Convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia considerando: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
- 4) El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) plantea en su artículo número 56, la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.
- 5) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015) componen la actual Agenda 2030, entre ellos se destaca el Objetivo N° 4 sobre Educación, el cual apunta a “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, estableciendo como objetivo específico 4.7 el “garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios”. En estrecha relación con el Objetivo N°4, el Objetivo N° 5 busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” posicionando a las mujeres como agentes claves en los distintos planos de la vida; como primera meta el Objetivo N° 5 define “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

### 3.2. Recuento Legislación nacional

- 1) La Ley N° 20.005, en su artículo 1°, tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
- 2) La Ley N° 21.153 modifica el Código Penal para tipificar como delito de acoso sexual el acoso callejero en espacios públicos, conllevando la protección legal de la libertad e indemnidad sexual de las personas.
- 3) La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria, define ésta como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Artículo 2).
- 4) La Ley N° 21.120 que reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género, entiende por tal la “facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación”, entiendo identidad de género como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento “ (Artículo 1); reconociendo las garantías asociadas al goce y ejercicio del derecho a la identidad de género consagradas en los artículos 4 y 5 de la Ley.
- 5) La Ley N°20.370 General de Educación, plantea en el artículo 2 que la educación es un proceso que “se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos”; en el artículo 3 letra c) prescribe que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad; en tanto, el artículo 10 letra a) exige que a los educandos “se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes”.
- 6) La Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, en el artículo 2, referente a los principios guías del sistema de educación superior, establece: el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad (Artículo 2, letra d); la promoción de la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria (Artículo 2, letra e); el respeto y promoción de los derechos humanos en relación a todos los miembros de su comunidad, estableciendo que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas(Artículo 2, letra i); la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo (Artículo 2, letra m).

**OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y CONCEPTOS  
CLAVE DE LA POLÍTICA INTEGRAL**

## 4. Objetivo general, Objetivos Específicos y Conceptos clave de la Política Integral

### 4.1. Objetivo General

*“Establecer de manera transversal el respeto de las diversidades que compone la comunidad educativa estableciendo el desarrollo de una cultura institucional libre de acoso sexual, violencia de género y de todo tipo de discriminación”.*

### 4.2. Objetivos Específicos

*1. Instaurar en la comunidad educativa, y de manera transversal, el reconocimiento de la violencia de género y acoso sexual, laboral y todo tipo de discriminación como atentado a los derechos humanos y la dignidad de las personas.*

*2. Crear reglamentaciones y normas dentro de las políticas y planes del instituto que especifiquen e indiquen el respeto a los derechos humanos y la erradicación de toda sospecha de vulneración por motivo de violencia de género y discriminación.*

*3. Implementar una Unidad paritaria e inter-estamental que cumpla con la mantención, perfeccionamiento, medición y control de la Política Integral.*

### 4.3. Conceptos claves de la Política Integral

**1. Género.** Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).

**2. Igualdad de género.** Entendida como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), s/f).

**3. Violencia de Género.** Relativa a aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f).

**4. Discriminación de género.** Referente a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).



**5. Discriminación Arbitraria.** Definida como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Artículo 2, Ley 21.609).

## 5. Bibliografía

### *Convenciones y Declaraciones*

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013) *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo* (2013). Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, 12 al 15 de agosto de 2013.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979.

Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Vigésimo Cuarto Período de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 9 de junio de 1994.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-Agenda 2030)*, Nueva York, NY: Naciones Unidas.

ONU Mujeres (s/f). Guía de terminologías y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Recuperado desde: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI) (s/f). Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. Recuperado desde: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>

**Leyes**

Ley N° 20.005, 8 de marzo de 2005

Ley N°20.370, 12 de septiembre de 2009

Ley N° 20.609, 24 de julio de 2012

Ley N° 21.120, 10 de diciembre de 2018

Ley N° 21.153, 3 de mayo de 2019

Ley N° 21.369, 15 septiembre de 2021

# MODELO DE PREVENCIÓN DE LA POLÍTICA INTEGRAL

## 5. Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención de la presente Política Integral comprende tres planos: objetivos específicos, áreas estratégicas institucionales emanados desde los objetivos específicos y sus acciones pertinentes.

**Objetivo Específico N° 1: Instaurar en la comunidad educativa, y de manera transversal, el reconocimiento de la violencia de género y acoso sexual, laboral y todo tipo de discriminación como atentado a los derechos humanos y la dignidad de las personas.**

### ***A.1. Área Estratégica Estudiantil:***

**A.1.1. Acción 1:** Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares.

**A.1.2. Acción 2:** Realización de inducciones respecto a la Política Integral y Protocolo asociado, así como otras normativas internas, dirigidas a estudiantes de primer año.

**A.1.3. Acción 3:** Creación de instancias prácticas de aplicación de conocimiento en materia de derechos humanos, violencia de género y discriminación en las carreras de la institución mediante fondos internos concursables, proyectos externos, iniciativas artístico-culturales, entre otros.

**A.1.4. Acción 4:** Generación de grupos de monitores estudiantiles de apoyo e información en relación a las temáticas de derechos humanos, violencia de género y discriminación.

**A.1.5. Acción 5:** Organización de Charlas, Conversatorios, Seminarios, Congresos, otros, relacionadas a las temáticas género, derechos humanos, violencia de género y discriminación.

### ***B.1. Área Estratégica Administrativo – Docente:***

**B.1.1. Acción 1:** Ejecución de capacitaciones al estamento administrativo en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades, teniendo estas el carácter de obligatorias.

**B.1.2. Acción 2:** Ejecución de capacitaciones al estamento docente en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades.

**B.1.3. Acción 3:** Realización de inducciones respecto a la Ley 21.369, la Política xx y su Protocolo al personal administrativo.

**B.1.4. Acción 4:** Realización de inducciones respecto a la Ley 21.369, la Política xx y su Protocolo al personal docente.

**B.1.5. Acción 5:** Crear instancias prácticas en las áreas administrativas-docentes de aplicación de conocimiento en materia de derechos humanos, violencia de género y diversidad mediante iniciativas artístico-culturales, entre otros.

### ***C.1. Área Estratégica Comunicación y VCM:***

**C.1.1. Acción 1:** Levantamiento de estrategias de comunicación interna permanente de la Política Integral y su Protocolo dirigida a toda la comunidad educativo de la institución.

**C.1.2. Acción 2:** Levantamiento de estrategias de comunicación externas que evidencie las distintas actividades y acciones realizadas por la Institución relacionadas a la Política Integral.

**C.1.3. Acción 3:** Levantamiento de alianzas colaborativas con socios estratégicos del ámbito público-privado que trabajen las áreas de género, derechos humanos, violencia de género, prevención de la discriminación y otras relativas a la Política Integral.

**C.1.4. Acción 4:** Levantamiento de alianzas y convenios colaborativos con socios estratégicos del ámbito público-privado que trabajen en las áreas de asesoría jurídica y reparación socioemocional para derivaciones oportunas en casos de activación del Protocolo.

***D.1. Área Estratégica Institucional:***

**D.1.1. Acción 1:** Realización de una instancia anual cuatriestamental de carácter reflexivo para levantar de forma participativa los desafíos futuros a nivel institucional en materia de género, violencia de género y discriminación.

**Objetivo Específico N° 2: Crear reglamentaciones y normas dentro de las políticas y planes del instituto que especifiquen e indiquen el respeto a los derechos humanos y la erradicación de toda sospecha de vulneración por motivo de violencia de género y discriminación.**

***A.2. Área Estratégica Normativa:***

**A.2.1. Acción 1:** Adecuación de Reglamentos internos de cada estamento a las exigencias de la Ley N°21.369 y la Política Integral y Protocolo.

**A.2.2. Acción 2:** Incorporación de las adecuaciones normativas exigidas por Ley 21.369 y la Política y Protocolo, en los contratos pre existentes y futuros celebrados por la institución.

**A.2.3. Acción 3:** Evaluación de diseño de nuevas normativas internas que fortalezcan las preexistentes en relación al respeto al género y los derechos humanos en la comunidad educativa (ej. protocolo identidad de género, situación de discapacidad, etc.).

**A.2.4. Acción 4:** Desarrollo participativo y cuatriestamental de planes y programas para la implementación efectiva de la Política Integral y su Protocolo asociado.

**Objetivo Específico N°3: Implementar una Unidad paritaria e interestamental que cumpla con la mantención, perfeccionamiento, medición y control de la Política Integral.**

***A.3. Área Estratégica Institucional:***

**A.3.1. Acción 1:** Diseño institucional e instalación de la Unidad paritaria a cargo de la mantención, perfeccionamiento, medición y control de la Política Integral.

**A.3.2. Acción 2:** Creación de instancia con representación cuatriestamental que apoye las labores y funciones de la Unidad paritaria a cargo de la Política Integral.

**A.3.3. Acción 3:** Construcción participativa de batería de indicadores cuantitativos y cualitativos asociados a la medición y control de la Política Integral.

**A.3.4. Acción 4:** Diseño y aplicación sistemático de Diagnostico Institucional triestamental a cargo de la Unidad con el fin de medir el comportamiento de las variables de violencia de género y discriminación al interior de la comunidad educativa.

**A.3.5. Acción 5:** Instalación de equipo de profesionales para brindar apoyo psicosocial a la comunidad educativa.

**MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
POLÍTICA INTEGRAL**

## 6. Modelo de Investigación y Sanción.

### Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y Discriminación del Instituto Profesional Los Leones

#### ÁMBITO GENERAL

Tomando razón del mandato de la Ley N° 21.369 sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior, el Instituto Profesional Los Leones (el Instituto en adelante) presenta su **Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y Discriminación**.

#### TÍTULO I. SOBRE EL OBJETIVO Y PRINCIPIOS RECTORES

**Artículo 1.** El presente Protocolo tiene como finalidad adoptar medidas que sean conducentes a investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, así como proteger y reparar a las víctimas del Instituto Profesional Los Leones, velando por que dichas situaciones no vuelvan a ocurrir.

**Artículo 2.** Serán principios rectores del presente Protocolo los siguientes:

- 1.) **Principio de Imparcialidad.** Relativo a proceder bajo un criterio imparcial, es decir, sin sesgos, prejuicios o tratos diferenciados y/o discriminatorios de ningún tipo hacia ninguna persona integrante de la comunidad educativa.
- 2.) **Principio de No revictimización.** Busca evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación; así mismo, es un deber institucional evitar la reiteración innecesaria del hecho denunciado.
- 3.) **Principios de Proporcionalidad.** Relativo al resguardo de la relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada. En este sentido, una norma debe clasificar las infracciones en gravísimas, graves y leves, con un correlativo margen de castigos.
- 4.) **Principio de Confidencialidad.** Orientado a resguardar el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles. Acorde a la Ley 19.628, se entienden como datos sensibles aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos, la vida sexual, entre otros.
- 5.) **Principio de Presunción de Inocencia.** Es el derecho de toda persona investigada o encausada en un proceso penal de ser tratada como inocente hasta la condena por sentencia firme. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada.
- 6.) **Principio de Contradicción.** Garantiza que la actividad de los sujetos bajo investigación sea controlada recíprocamente a través de sus propias intervenciones por medio de las argumentaciones, la producción de prueba y contraprueba, preguntas, observaciones, objeciones, aclaraciones y análisis de las actuaciones de las partes ante el órgano jurisdiccional.

## TÍTULO II. SOBRE LAS CONDUCTAS

**Artículo 3.** Se entenderá por:

- a. **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 muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- b. **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.
- c. **Discriminación Arbitraria.** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, **el sexo, la orientación sexual, la identidad de género**, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- d. **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.
- e. **Abuso Sexual.** Cualquier actividad sexual sin consentimiento de una persona, siendo este cometido mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.
- f. **Violación.** El acceso carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona, ya sea usando fuerza o intimidación, aprovechándose de la incapacidad de la víctima para oponer resistencia o que se halle fuera de sentido, o abusando de enajenación o trastorno mental de la víctima.
- g. **Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual.** Son conductas que atentan contra la privacidad de una persona, tales como presenciar u observar actividades o relaciones sexuales de otra(s) persona(s), desnudarse total o parcialmente frente a otras personas; fotografiar, grabar y/o distribuir por cualquier medio (físico y/o virtual) imágenes de personas desnudas, semidesnudas y/o desarrollando cualquier tipo de actividad sexual. También se considera dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados como baños o camarines, entre otros.
- h. **Hostigamiento por ambientes sexista.** Se genera cuando se crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil, humillante o denigrante basado en los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual, y que no va dirigido hacia una persona en particular, sino hacia grupos de personas en general. Incluye comportamientos como: comentarios homofóbicos, de connotación sexual, insultos sexistas, bromas o gestos de connotación sexual, entre otros.
- i. **Acoso Laboral.** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, siempre que estas conductas se practiquen de forma reiterada. Se considera en este ámbito el **acoso laboral por rechazo sexual**, referente a toda clase de comportamiento o acto que afecte el desarrollo normal académico/laboral de la persona que rechazó un requerimiento de carácter sexual y como represalia es perjudicada o se le impide el desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

Las conductas de Hostigamiento y Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual serán consideradas faltas menos graves. Las conductas de Discriminación y Acoso serán consideradas faltas graves. Las conductas de Violencia de Género, Abuso Sexual y Violación serán consideradas faltas gravísimas. Sin perjuicio de los efectos penales que pudieran derivarse de las mismas conductas.

### **TÍTULO III. SOBRE LOS ALCANCES DEL PROTOCOLO**

**Artículo 4.** Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones realizadas o tengan como destinatarios a personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Cursan carreras de nivel superior en el Instituto,
- b) Desarrollan funciones de docencia y administración (por contrato, honorario u otro régimen contractual), y
- c) Desarrollan otras funciones relacionadas con la institución como ayudante, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo y personas que desarrollen sus prácticas, prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación y otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias institucionales.

**Artículo 5.** Se podrá investigar y sancionar los hechos y situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades laborales, académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en el artículo 4.

Los procesos de investigación y sanción se extienden a los recintos institucionales que tengan otros fines tales como: oficinas de reunión, salas de reunión, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes y estacionamientos, entre otros.

Sumado a lo anterior, se extiende a espacios ajenos a los de la dependencia, tales como: campos clínicos, lugares de desarrollo de prácticas profesionales y salidas a terreno, residencias estudiantiles y otros. También ambientes en que los sujetos mencionados en el artículo 4 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros.

### **TÍTULO III. SOBRE LA DENUNCIA, NOTIFICACIÓN Y DESCARGOS**

**Artículo 6.** Podrá denunciar formalmente ante la Unidad de Género cualquier integrante de la comunidad educativa del Instituto, las acciones y conductas de otros u otras que considere se encuentran establecidas en el presente Protocolo. Asimismo, las denuncias podrán ser realizadas por un testigo integrante de la comunidad educativa con conocimiento directo de los hechos a nombre de la víctima.

**Artículo 7.** Toda denuncia realizada por un testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de 5 días hábiles. En caso de negativa de ésta, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

**Artículo 8.** Las denuncias se presentarán por escrito, previo consentimiento de el/la denunciante, y se podrá solicitar reserva de las partes. Deberán agregarse los detalles y medios de prueba que permitan ratificar la conducta. El organismo receptor de la denuncia podrá solicitar antecedentes adicionales.

**Artículo 9.** Al recibir la denuncia se respetará la dignidad e intimidad de la persona, debiendo ser escuchada en su exposición sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos y para adoptar las medidas pertinentes.



**Artículo 10.** Se levantará acta de todo lo que se exponga a fin de elaborar el correspondiente informe. Dicho informe deberá contar con los siguientes puntos, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Individualización de quien suscribe la denuncia, en caso de ser testigo, se deberá individualizar a la víctima,
- b) Individualización de persona victimaria
- c) Relación detallada de los hechos objeto de la denuncia
- d) Afectación o vulneración que alega la víctima
- e) Acompañar todos los antecedentes y evidencia que estime pertinente el o la denunciante

**Artículo 11.** Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 2 días hábiles para activar el presente protocolo en caso que sea la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando el denunciante sea un/a testigo/a, la Unidad de Género tendrá un máximo de 5 días hábiles desde la toma de conocimiento de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el protocolo.

**Artículo 12.** En caso de falsa denuncia, si se comprueba, durante el curso de la investigación o en forma posterior, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o desempeño, se dispondrá de inmediato de un procedimiento disciplinario según los reglamentos internos del Instituto respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos.

#### **TÍTULO IV. SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

**Artículo 13.** Recibido el informe de denuncia por parte del **Secretario(a) General**, este dará inicio una investigación. El tiempo de duración de investigación corresponderá a 15 días hábiles contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización del Rector, por 10 días hábiles más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto al denunciante como al denunciado. La ampliación del plazo de investigación implicará la extensión temporal de las medidas de protección para las personas involucradas en la investigación.

**Artículo 14.** El/la Secretario(a) General efectuará la primera notificación mediante correo electrónico en un plazo máximo de 3 días hábiles informándole los hechos denunciados y el procedimiento investigativo, en el cual se podrá efectuar los descargos que considere necesario.

En caso que el denunciado no cuente con correo electrónico, la notificación se realizará mediante carta certificada o personalmente.

**Artículo 15.** Se dejará constancia en el proceso de la notificación practicada.

**Artículo 16.** La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación en un máximo de 2 días hábiles. Entre otras, se considerarán causales de recusación, las siguientes:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes involucradas.
- c) Ser cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptiva de alguna de las partes;

La recusación será remitida al Rector quien resolverá dentro de 2 días hábiles. En caso de ser acogida, deberá designar un/a investigador(a) responsable.

**Artículo 17.** Agotada la investigación, el/la Secretario(a) General la declarará cerrada y dentro de 3 días hábiles siguientes deberá formular los cargos o proponer sobreseimiento, según corresponda. En este último caso, todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la **Comisión de Sanción**, quienes deberán pronunciarse sobre su procedencia.

**Artículo 18.** Si el/la Secretario(a) General decide formular cargos, notificará su resolución al denunciado, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles para formular su defensa ante el mismo. A partir de la notificación mediante correo electrónico, por carta certificada (cedula) o personal de los cargos presentados, el denunciado podrá aportar los antecedentes de prueba que estime pertinente, podrá solicitar un periodo de prueba para el caso que aporte investigación de testigos, plazo que no podrá ser superior a 5 días hábiles.

**Artículo 19.** Vencido el plazo indicado para presentar descargos o el periodo de prueba establecido, el Secretario General emitirá su informe la **Comisión de Sanción**, conjuntamente con los antecedentes del proceso.

**Artículo 20.** Toda persona vinculada al Instituto deberá prestar al Secretario General la colaboración que se le solicite.

**Artículo 21.** Tanto denunciante como denunciado podrán tener pleno acceso a todas las piezas solo una vez que la investigación concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada en el acto. Las personas mencionadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución respecto al estado de la investigación y principales acciones realizadas, resguardándose el desarrollo, avance y sus fines.

## **TÍTULO V. SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 22.** Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género adoptará las medidas de protección a favor de las víctimas, en el lapso que dure la investigación, siendo las siguientes, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Prohibición de contacto entre partes
- b) Separación física de las personas involucradas en la investigación
- c) Adecuaciones laborales
- d) Adecuaciones curriculares
- e) Suspensión temporal de condición de estudiante en casos excepcionales y debidamente fundados,
- f) Otras que el Instituto estime pertinente

**Artículo 23.** Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las instancias superiores/as directos y otras jefaturas dependiendo del estamento al que pertenezca la persona denunciante. Esto siempre resguardando tanto la integridad de la víctima como la intimidad de las personas involucradas.

## **TÍTULO VI. SOBRE LA COMISIÓN DE SANCIÓN**

**Artículo 24.** Se designará, por parte del Rector, una Comisión de Sanción que estará conformada por la persona encargada de la Dirección de Desarrollo Estudiantil, la persona encargada de la Unidad De Género, un/a estudiante representante de las Delegaciones Estudiantiles, un/a representante del estamento docente, y un/a representante del estamento administrativo. La Comisión deberá resguardar la paridad en su composición.

Los/as integrantes de esta Comisión deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener conocimiento mínimo en temas relacionados con violencia de género
2. No tener denuncias pendientes
3. No tener sanciones impuestas
4. No haber sido condenado/a por algún acto de violencia de género, acoso, abuso o algún acto atentatorio contra los derechos de las personas, por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

**Artículo 25.** Los requisitos antes señalados, deberán acreditarse con un Certificado del Departamento de Recursos Humanos y, en el caso del punto 4 del artículo anterior, un Certificado de Antecedentes para fines Especiales emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

**Artículo 26.** Si alguna persona designada integrante de la **Comisión de Sanción** tuviese algún conflicto de interés con el caso denunciado deberá inhabilitarse ante la investigación. Misma situación ocurre en caso de petición de alguna de las partes involucradas por razones fundadas. Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilidad e interés serán los establecidos en la Ley N° 18.575, artículo 62, N° 6 inciso segundo.

## **TÍTULO VII. SOBRE LAS SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES**

**Artículo 27.** La Comisión de Sanción analizará la propuesta presentada por el/la Secretario General, pudiendo proponer nuevas diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de 10 días hábiles. La Comisión de Sanción notificará al Rector las sanciones o absolución de cargos en un máximo de 2 días hábiles administrativos.

**Artículo 28.** En caso que se trate de funcionarios del Instituto se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación por escrito, multa, hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación.

**Artículo 29.** En caso que, se trate de estudiantes del Instituto, las sanciones podrán ser:

- a) Disculpas públicas, las que pueden ser orales o escritas
- b) Suspensión temporal por un semestre
- c) Expulsión del/la estudiante del Instituto

**Artículo 30.** Los/as estudiantes tendrán derecho a apelar ante el Rector de la sanción definitiva notificada por el/la Secretario General. El tiempo máximo para presentar una apelación será de 5 días hábiles, vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

**Artículo 31.** En todos los casos denunciados, a excepción de los hechos de abuso sexual y violación, se deberán considerar como circunstancias **atenuantes**, entre otras, las siguientes:

- a) Reparar con celo el mal causado;
- b) La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos;
- c) La irreprochable conducta anterior; y,
- d) Otras circunstancias modificatorias de responsabilidad

**Artículo 32.** Se deberán considerar como circunstancias **agravantes**, entre otras, las siguientes:

- a) Actuar en grupo o masivamente, o bien difundir mensajes o imágenes que sean nocivas para la dignidad o privacidad de las personas por cualquier medio, incluyendo medios digitales,
- b) Ser reincidente en hechos de la misma naturaleza, ya sea en el Instituto o en otra institución,

- c) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- d) Cometer el hecho con alevosía entendiéndose que la hay cuando se obra por engaño o sobre seguro;
- e) Cometer el hecho mediante precio, recompensa o promesa;
- f) Abusar el investigado de la superioridad de su fuerza física en términos que la víctima no pudiera defenderse con éxito;
- g) Cometer los hechos con abuso de confianza o premeditación;
- h) Emplear medios que añadan exposición pública a los efectos propios del hecho, y
- i) La existencia de múltiples víctimas de un denunciado/a,

Cuando concurrieren circunstancias atenuantes o agravantes, la pena aplicable será la inmediatamente inferior o superior según corresponda.

## **TÍTULO VII. SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE REPARACIÓN**

**Artículo 33.** La Unidad de Género será la encargada de aplicar las medidas de protección y reparación a la víctima. Serán consideradas medidas de apoyo, entre otras, las siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en los casos de falta o delitos.
- b) Proveer acceso a servicios de restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales mediante atención de especialistas
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención tanto para la víctima como para la comunidad educativa, y
- e) Otras que el Instituto estime pertinente

**Artículo 34.** Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado,
- b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c) Acciones de seguimiento de continuidad de estudios o actividades laborales de la víctima, de modo que retome sus actividades de forma similar a su situación original
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de su vulneración
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repita en la institución ya sea en relación con la persona agresora o de modo general, y
- f) Otras que el Instituto estime conveniente

En caso de hecho de abuso sexual y/o violación no aplicará lo contenido en las letras a) y b).

## **TÍTULO VIII. SOBRE LOS ALCANCES TRANSITORIOS**

**Artículo 35.** Mientras no se encuentre establecida la Unidad de Género, las responsabilidades atribuidas a ésta serán asumidas respectivamente de la siguiente forma:

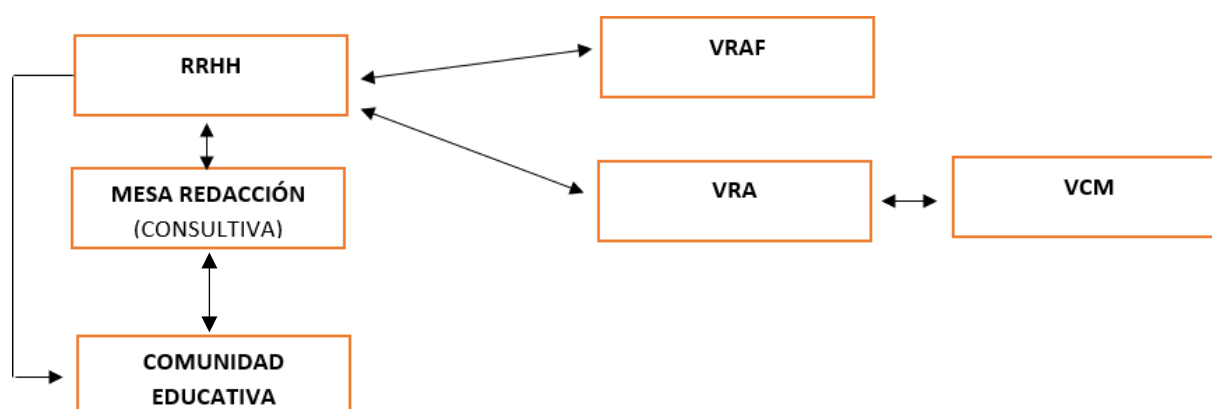
- a) Si la denuncia involucra a integrantes del área académica exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo de Director(a) de Escuela.
- b) Si la denuncia involucra a funcionarios exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Director(a) de Recursos Humanos.
- c) Si la denuncia involucra a estudiantes exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Director(a) de Escuela.
- d) En atención a situaciones específicas y extraordinarias, el Rector podrá recibir directamente la denuncia.

# UNIDADES RESPONSABLES DE LA POLÍTICA INTEGRAL Y SU PROTOCOLO

## 7. Unidades Responsables

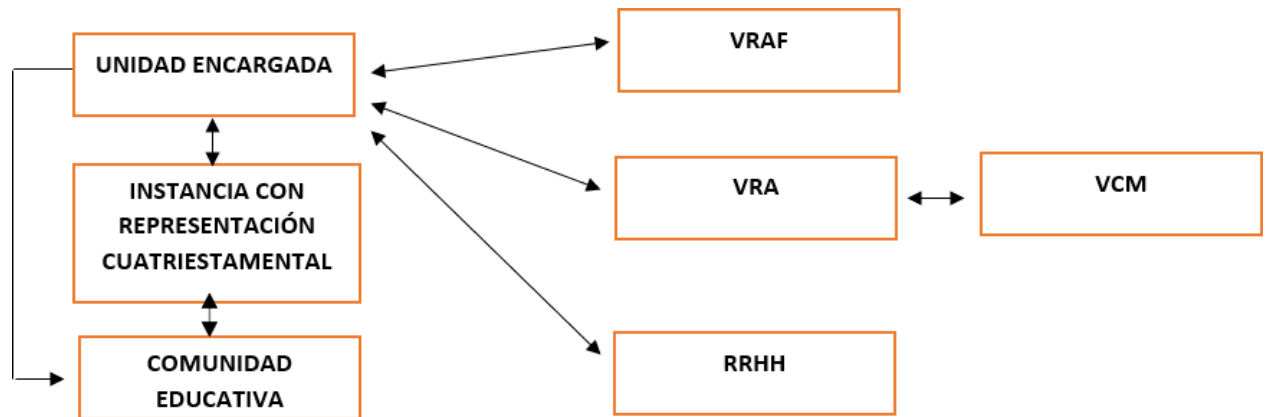
La Unidad responsable de la Política Integral de forma temporal, en tanto se instale la Unidad Responsable, corresponderá a la jefatura de Recursos Humanos (RRHH), la cual trabajará coordinadamente con la Vicerrectoría de Administración y Finanzas (VRAF), Vicerrectoría Académica (VRA), incluyendo Vinculación con el Medio (VcM), y la comunidad educativa (Figura 1). Junto a ello, contará con el apoyo de la Mesa de Redacción, instancia paritaria y con representación estamental que participó activamente en la construcción de la Política Integral. Dicha mesa tendrá un carácter consultivo y será uno de los puentes entre la Comunidad Educativa y la Unidad de Recursos Humanos.

Figura 1: Esquema Unidad Responsable Temporalmente de Política Integral.



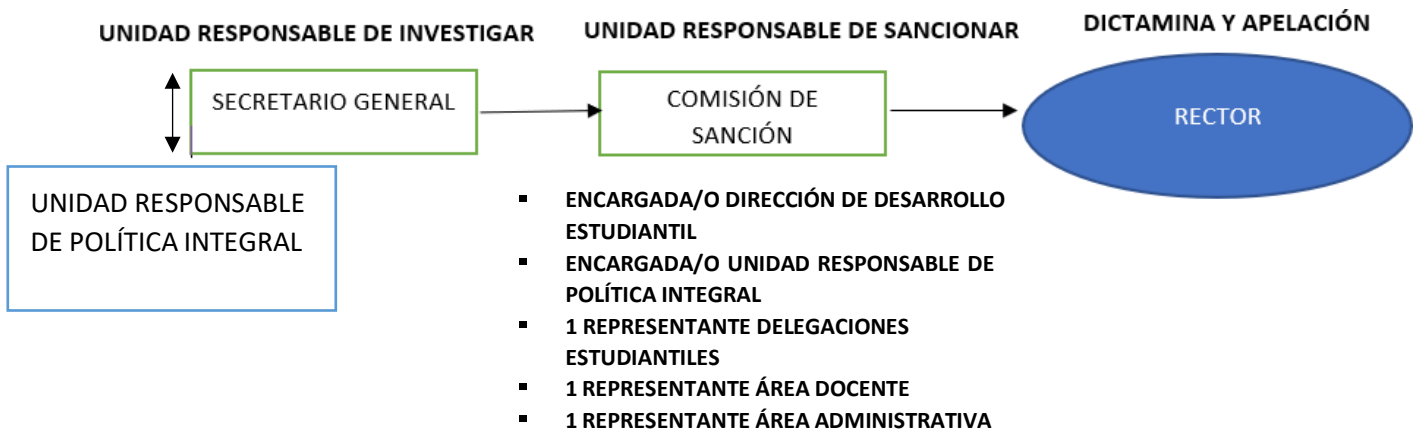
Una vez instalada la Unidad responsable de ejecutar y evaluar la Política, ésta asumirá las funciones desempeñadas por Recursos Humanos (Figura 2). En este plano, RRHH pasa a ser una de las áreas que se vinculará continuamente con la Unidad. Junto a ello, la Mesa de Redacción se transformará en una Instancia con representación cuatriestamental de carácter fijo y de apoyo a la Unidad, la cual está contemplada como acción A.3.2. Acción 2 del Área Estratégica Institucional perteneciente al Modelo de Prevención.

**Figura 2: Esquema Unidad Responsable de forma oficial de Política Integral**



En tanto, la Unidad responsable de investigar casos pertenecientes al Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso, Violencia de Género y Discriminación, corresponderá a quien detenta el cargo de Secretario(a) General (Figura 3).

**Figura 3: Unidades involucradas en el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso, Violencia de Género y Discriminación**



**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**JUAN CARLOS GONZALEZ CALDERON**  
SECRETARIO GENERAL



**EMILIO GAUTIER CRUZ**  
RECTOR

Distribución

Rectoría.

Vicerrectorías y Direcciones Dependientes.

Secretaría General



