

RESOLUCIÓN RECTORÍA N° 030 - 2022.

Santiago, Septiembre 12 de 2022

REF.: Dicta Protocolo Integral sobre el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género para el Instituto Profesional del Valle Central.

Vistos.

1. Las facultades que me confiere el reglamento general del instituto Profesional Valle Central, aprobado en Sesión Extraordinaria del Directorio de la Sociedad Educacional del Maule S. A., de fecha 15 de diciembre del 2004, en su artículo 7 letra j); las atribuciones que me han sido conferidas por el Directorio de la entidad sostenedora Sociedad Educacional del Maule S. A.;
2. Lo dispuesto en la Ley 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, el Decreto Exento 069 de 1988 del Ministerio de Educación Pública, el acuerdo 27/96 del Consejo Superior de Educación que confiere la Plena Autonomía al Instituto Profesional del Valle Central;
3. Lo establecido en la Ley 21.091, Sobre Educación Superior, que en su párrafo tercero, señala que la educación superior busca la formación integral y ética de las personas.
4. Lo mandatado en la Ley 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

Considerando.

El resultado del proceso de consulta y discusión institucional sobre lo establecido en el párrafo tercero del Artículo 1° de la Ley 21.369, sobre el “deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.”

Resuelvo.

Apruébese a contar de esta fecha, el siguiente Protocolo Integral Sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género aplicable en el Instituto Profesional Valle Central.

PROTOCOLO INTEGRAL SOBRE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

ANTECEDENTES

1. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación, considerando la necesidad de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) ha decidido elaborar un documento de sugerencias para la elaboración de los protocolos que permita abordar la problemática del acoso sexual, la discriminación y violencia de género, todo ello de conformidad a la ley 21.369. Así se ha dictado el Oficio 1203 de 23 de Diciembre de 2021.

El Instituto Profesional Valle Central -IPVC- constituye un espacio importante para generar y transmitir conocimientos que permiten aportar al desarrollo. Es el centro de incesante interacción, que, por una parte, posibilitan cambios y transformaciones, y por otra mantiene y consolida inequidades de género, dependiendo de los esquemas socio culturales que lo sustentan.

A nivel general el Instituto Profesional Valle Central, ha definido en su normativa interna instrumentos que busquen garantizar la integridad e igualdad de oportunidades de las personas en la comunidad estudiantil y ha definido principios y valores que rigen la conducta para asegurar una convivencia pacífica y respetuosa.

Se promueve dentro de la comunidad académica de IPVC la responsabilidad del ser humano, la excelencia académica, el respeto, la confianza mutua, la equidad, la justicia, la responsabilidad compartida, el reconocimiento del otro, la valoración académica, la transparencia y el respeto a la vida. Esto a su vez establece que se debe garantizar el respeto a todos los miembros de la comunidad educativa, la no discriminación de las personas por su ideología, religión o creencias, raza o nación, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.

En consecuencia, IPVC, reitera su compromiso de luchar contra todo tipo de violencia o discriminación en la comunidad académica que lo compone y manifiesta su posición de cero tolerancias a cualquier tipo de conducta que violente el derecho de las personas a la integridad física, psíquica, moral y sexual; y se manifiesta a favor de mantener un espacio libre de violencia y discriminación.

Por ello el Reglamento General, así como el Reglamento Académico, establecen, las faltas y sanciones que rigen a estudiantes, docentes, personal administrativo y trabajadores, relacionadas a conductas no permitidas que afecten la convivencia de la comunidad educativa.

Con estos elementos, IPVC inicia un proceso de construcción de una cultura de igualdad de género cerrando el paso a todo tipo de discriminación y violencia que afecte la convivencia pacífica de su comunidad, adoptando el presente instrumento protocolario que busca garantizar las relaciones de respeto y cuidado entre estudiantes, docentes, trabajadores y personal administrativo, ello de conformidad a la ley 21.369, y a las instrucciones y colaboraciones del Ministerio de Educación.

2. INTRODUCCIÓN

La formulación del Protocolo de Actuación Integral Contra el Acoso Sexual y Violencia de Género en el Instituto Profesional Valle Central, es un proceso amplio participativo y progresivo, desarrollado con la colaboración e involucramiento de diversos actores institucionales, siendo la Dirección de Derechos Humanos y Género quien promoverá espacios de diálogo, a través de talleres de trabajo participativos, donde docentes, estudiantes, personal administrativo y trabajadores, aporten sobre el fenómeno del acoso sexual, a fin de construir la propuesta para prevenirlo, considerando que acarrea graves consecuencias de carácter sanitario, económico, social y de seguridad ciudadana.

La desigualdad y la violencia basadas en el género son realidades complejas y multicausales que atraviesan todos los estratos sociales y culturales de nuestras sociedades. De esto tiene conciencia la comunidad internacional, el Comité Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación con las Mujeres- CEDAW postula que la violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “convención de Belem do para” establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades (OEA 1994).

Estas formas de violencia basada en el género alcanzan niveles preocupantes. Así en la Educación Superior todavía persisten desigualdades relacionadas con el género, aunque ha habido ciertas mejoras. Por una parte, acorde con la tendencia internacional, el porcentaje de mujeres en estudios superiores aumenta. Por otra, subsisten problemas muy serios de acosos sexual y violencia” la discriminación persistente en mallas curriculares, la falta de servicios de cuidado, el acceso de las estudiantes a cargos de liderazgo, entre otros. Es evidente que se requieren mejores diagnósticos, con más datos y mayor profundidad de estos como base indispensable para avanzar en medidas que favorezcan la igualdad.

La Ley 21.369 establece que la Igualdad es uno de los principios fundamentales del sistema de Educación Superior. Esto consiste en “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 y orientación sexual. Además, se agrega como principio fundante el que la ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.”.

Al mismo tiempo y en relación directa con el presente Protocolo, la ley establece que es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Señala la ley para estos efectos que el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y establece la prohibición de discriminación arbitraria.

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.

Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

Para los efectos de la implementación de lo establecido en la ley, se ha determinado por la Institución que se observarán los siguientes principios, siendo la Dirección de Derechos Humanos y Género quien promoverá:

- a) Un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad educativa
- b) Un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia
- c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos
- d) Formular e implementar políticas programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales y/o violencia de género.

La Dirección de Derechos Humanos y Género, a través del representante legal de la institución de Educación Superior, presentará e iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, se establece que las Instituciones de Educación Superior deben contar con una normativa y procedimiento para protección de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales, perpetrados en los recintos de la institución.

Las instituciones de educación superior señaladas en el deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

Dicha política deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

Las instituciones de educación superior asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y 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.

Las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

La ejecución del Protocolo de Acción Integral de Acoso Sexual en el Instituto Profesional Valle Central requiere la participación de actores institucionales como estudiantes, docentes, personal administrativo y trabajadores, quienes forman una base potencial para realizar un trabajo conjunto, coordinado y continuo, con el compromiso y apoyo de las máximas autoridades institucionales en la ejecución y aplicación del presente Protocolo.

La vigilancia y cumplimiento del Protocolo de Acción Integral de Acosos Sexual, es responsabilidad de quienes forman parte del Instituto Profesional Valle Central, pues con la puesta en marcha del presente Protocolo se podrán tomar medidas y acciones tendientes a encaminar cambios y transformaciones que contribuyan a disminuir la incidencia de acosos sexual en Instituto Profesional Valle Central. Para estos efectos se creará la Dirección de Derechos Humanos y Género.

3. MARCO CONCEPTUAL

En el marco de este Protocolo, se abordará el género como un concepto que hace alusión a un sistema de relaciones culturales entre los sexos y es el resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres, las mujeres y las personas de diversidad sexual, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.

Así mismo, la violencia de género será concebida como “todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual y psicológico o para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (OMS 2013).

La violencia contra la mujer y las niñas tiene su raíz en la desigualdad de género. La violencia

contra la mujer es una de las violaciones de derechos humanos más presente en el mundo, causada por la desigualdad de género, la discriminación y las dañinas normas culturales y sociales. Cada vez se reconoce más como un tema de salud pública que afecta negativamente a la salud de las mujeres **(OMS 2013)**.

Una de las expresiones de violencia de género es el acoso sexual manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de denominación por parte de otros.

Marta Lamas en su libro *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* del año 1996, ya expresa que es en el contexto del acoso sexual y del hostigamiento sexual que las relaciones de poder deben advertirse desde las perspectivas de género, como una construcción simbólica, que se define sobre datos biológicos de la diferencia sexual, que responde al medio y al contexto en el que hombres y mujeres transitan y se desarrollan.

El acoso y el hostigamiento sexuales son actos de discriminación y violencia que lesionan los derechos humanos de las mujeres y hombres que lo sufren, por que atentan contra la integridad, salud, libertad, bienestar y dignidad, puesto que generan inseguridad y angustia en sus vidas, lo mismo que alteran y ponen en peligro las relaciones interpersonales.

El acoso sexual puede darse en el marco de las relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidos/as y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso, tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

Se han identificado tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y diferencian claramente a este fenómeno de otras fuentes de vulneración de derechos como el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir:

- a) Una conducta de naturaleza o connotación sexual
- b) Es un hecho no bienvenido o no consentido
- c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima

DE LA TIPOLOGÍA DE LAS PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

En relación directa a la violencia de género y acoso sexual, a continuación, se expone un cuadro donde se categorizan prácticas constitutivas de acoso sexual que, en el marco de este protocolo, entregan una orientación para identificar conductas que muchas veces están naturalizadas en nuestra cultura, y por este motivo no son denunciadas, por ejemplo:

TIPOS DE PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSOS SEXUAL	PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL
MANIFESTACIONES NO VERBALES PRESENCIALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual ▪ Sonidos relativos o actividad sexual, silbidos ▪ Gestos de Carácter sexual
MANIFESTACIONES VERBALES PRESENCIALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comentarios palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar) ▪ Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona
EXTORSIONES, AMENAZAS U OFRECIEMTOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, como, por ejemplo: que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; quien para obtener un ascenso debe destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior ▪ Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premios materiales, económicos o de otro tipo de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo) ▪ Realizar hostigamientos demandas o insinuaciones de índole sexual ▪ Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer la presión para que la persona acceda a encuentros sexuales ▪ Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales como por ejemplo no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas ▪ Ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero a quienes consiente participar en actividades sexuales
MANIFESTACIONES POR MEDIOS DIGITALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Envío de correos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual ▪ Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima ▪ Obligación a ver pornografía

TIPOS DE PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSOS SEXUAL	PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL
MANIFESTACIONES FÍSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contacto físico innecesario, abrazos, toqueteo en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones, ▪ Toqueteo sexual contra la mujer.
OTRAS MÁS GRAVES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligación a presenciar exhibicionismo ▪ Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales de la víctima, aunque no exista contacto corporal) ▪ Intento forzado de relaciones sexuales ▪ Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona ▪ Violación

4. MARCO NORMATIVO

4.1 Normativa internacional

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Art. 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.

Art. 2.- Los Estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y

de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de

discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

h) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) señala que: La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

La violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases.

La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

4.2 Normativa Nacional.

a) La Constitución de la República establece:

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

1º.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo.

2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;

b) El Código del Trabajo establece:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

c) La ley 21.369 establece:

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

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.

Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

4.3 De la Educación, Capacitación y Construcción de una Cultura institucional libre de Acoso Sexual Violencia y Discriminación de Género.

La Dirección de Derechos Humanos y Género - DDHG

La creación de la Dirección de Derechos Humanos y Género, que contará con un/a Director/a, estará destinada a promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad educativa; promoverá un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; así como brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos.

También deberá, formular e implementar programas para la educación y prevención sobre estas materias, además de entregar la atención a las víctimas de delitos sexuales que emerjan del quehacer institucional. La Dirección de Derechos Humanos y Género, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;

Además, deberá generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada, y promoverá la convivencia intercultural. La institución destinará el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.

Modelo de prevención

La Política Institucional sobre Acos Sexual, violencia y discriminación de género, señala que la DDHG, generará y proveerá las condiciones institucionales que permitan el desarrollo de actividades extracurriculares orientadas a la promoción de un ambiente libre de discriminación y violencia de género. Al efecto, desarrollará programas anuales de capacitación en materias de Derechos Humanos Género, además del desarrollo de iniciativas que promuevan el respeto, la inclusión y la diversidad desde todas sus perspectivas. Este ámbito de la gestión institucional contará con la colaboración activa de los distintos estamentos y unidades de trabajo de IPVC.

De la misma manera la DDHG promoverá la generación de convenios de colaboración con entidades gubernamentales y no gubernamentales que tengan como finalidad promover estas materias. Así mismo generará iniciativas de trabajo conjunto con unidades como la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Dirección de Vinculación con el Medio, que permitan potenciar el trabajo necesario para el logro de los objetivos de género.

Todo lo anterior, deberá ser considerado en el Plan de Trabajo Anual de la DDHG, que deberá ser presentado en los meses de diciembre de cada año, a fin de considerar los presupuestos necesarios para su ejecución.

4.4 De la Normativa Institucional para las denuncias, investigación y sanción del Acoso Sexual.

El Comité de Investigación, Protección y Reparación

Existirá un Comité de Investigación, Protección y Reparación, que estará constituido por el Director/a de la DDHG, el Secretario/a General de IPVC, quien lo presidirá, y el Director/a de Sede que designe el Rector/a.

El Comité de Investigación, Protección y Reparación, tendrá como función principal llevar a efecto el proceso investigativo de las denuncias y proponer al Rector las sanciones, una vez se cierre el proceso investigativo que corresponda. Además de lo anterior, el Comité deberá establecer los mecanismos de protección a la víctima, así como de resguardar los derechos del o los acusados, mientras se realiza la investigación. Finalmente, el Comité deberá proponer al Rector las formas de reparación de la víctima, si así procediera.

La determinación de las posibles sanciones que las faltas en esta materia sean posibles de definir, se realizará siempre de acuerdo con la gravedad de las faltas cometidas.

A saber, las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian.

Las faltas, cometidas por las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, se clasificarán en: leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación del Órgano Superior; para faltas leves.
- b) Suspensión temporal de sus actividades académicas, para faltas graves.
- c) Separación definitiva de la Institución, para faltas muy graves.
- d) Denuncia a los tribunales de Justicia, cuando se verifica un posible delito.

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y la normativa Institucional.

Concluida la investigación, el Comité de Investigación, Protección y Reparación emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.

El Consejo Directivo dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a los y las estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.

Las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, podrán interponer los recursos de reconsideración ante el/la Rector.

Las denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación de género que involucren solo a trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en el Código del Trabajo.

Las denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación de género que involucren a estudiantes, con profesores o trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones del presente protocolo.

Son infracciones graves:

1. Vulnerar los derechos de las y los estudiantes establecidos en el artículo 5 literales a), e) y f) de la LOES;
2. Vulnerar los derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.

Modelo de sanción

El presente protocolo tiene como objeto formular las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento a las personas que han sido víctimas de violencia basada en género en el Instituto Profesional Valle Central, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de los involucrados.

5. AMBITO DE APLICACION

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios,
- Estudiantes,
- Personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de educación superior, siempre que desarrollen su actividad en la misma,
- Cualquier persona que preste sus servicios para el Instituto Profesional Valle Central, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y
- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

6. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO

El Instituto Profesional Valle Central, pretende hacer de este protocolo una razón práctica, mediante los principios que fundan a la institución y que se establecen en función de la lógica de atención a los casos de violencia basada en género.

a) No revictimización. - Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación. Durante el proceso de aplicación del presente Protocolo, la víctima no puede ser sometida a rendir versiones adicionales después de haber presentado su denuncia ni confrontada con el victimario/a.

b) Confidencialidad. - “La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla” (UNAM, 2016: 5). Frente a una denuncia de violencia basada en género se garantizará el derecho de privacidad y el manejo de información. La denuncia será enviada a las instancias pertinentes con la autorización de quien la formula.

c) Imparcialidad Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención. Por ello es obligatoria la excusa en caso de existir conflicto de interés o una denuncia contra alguna persona que forme parte de las instancias responsables del proceso.

d) Atención, protección y acompañamiento: La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, as como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee.

e) Derecho a la defensa Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada, con la finalidad de garantizar el debido proceso.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

A continuación, se presenta el procedimiento institucional de actuación, frente a hechos de violencia basada en género, los lineamientos establecidos en este protocolo y en el procedimiento, plantean intervenciones, que reconstruyen la dignidad de las víctimas y al mismo tiempo apoyan el proceso con un acompañamiento integral.

La Unidad de Calidad de Vida Labora, Directores Académicos de Sede, Director Nacional Académico en Casa Central, Director Nacional de Recursos Humanos, y/o El Comité Institucional formado por Resolución 008/2022 de Rectoría será la dependencia encargada de receptor la denuncia, facilitar toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

7.1 RECEPCION DE LA DENUNCIA

1. Para iniciar la actuación frente a situaciones de violencia basada en género se debe realizar una denuncia en la Dirección de Derechos Humanos y Género, mediante el formulario dispuesto en la plataforma del sitio WEB institucional.
2. La Dirección de Derechos Humanos y Género tomará contacto con el o la denunciante en un plazo máximo de 24 horas, proporcionando acompañamiento y contención, a la persona denunciante, así como entregará la información referida al proceso de investigación.

7.2 INFORMACION QUE SE DEBE SOLICITAR A LA PERSONA AFECTADA POR UN HECHO DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO

- Identificación del/la denunciante.
- Información general de la persona denunciada (por ejemplo: nombre, cargo).
- Lugares, fechas, horarios testigos.
- Descripción de los hechos.
- Cualquier evidencia documental.
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.

No se deben considerar preguntas que revictimicen (atribución de la culpa a la víctima, como, por ejemplo, consultar por el vestuario utilizado en los momentos de hechos de acoso, porque la persona estaba sola en un determinado horario y lugar, por que consumió una determinada sustancia, si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada u otros interrogantes que culpabilicen a la víctima o se relaciones a su vida privada.

La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. La Dirección de Derechos Humanos y Género, apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia establecido. Así mismo ofrecerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el o la denunciante afectado(a) y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia la Dirección de Derechos Humanos y Género realizará un seguimiento periódico del caso.

7.3 CURSOS DE ACCIÓN POSTERIORES A LA RECEPCION DE LA DENUNCIA

Posterior a la recepción del caso, la Dirección de Derechos Humanos y Género será la instancia responsable de activar de los siguientes procesos:

1. Activación de medidas de atención, contención y acompañamiento.
2. Derivación de la denuncia al Consejo Directivo institucional.

7.3.1 ACTIVACIÓN DE MEDIDAS DE ATENCIÓN, CONTENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

El protocolo encausa y atiende los casos de violencia basada en género dando soporte emocional, contención y el acompañamiento pertinente. En este contexto, la Dirección de Derechos Humanos y Género, prestará atención bajo los principios de no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, atención, protección y acompañamiento: con el fin de que la persona afectada reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico, jurídico, social, que se requiera.

Medidas de contención

En caso de que la persona presenta la denuncia se encontrare en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar un espacio de intervención en crisis de forma inmediata, mediante la derivación a centros especializados en Convenio.

Se activará el apoyo jurídico necesario para el proceso legal pertinente, mediante la derivación de a centros especializados en Convenio.

Medidas de Atención

Al mismo tiempo que se realiza la primera contención de la o el denunciante, se inicia la atención de la persona mediante las siguientes acciones.

- Primera entrevista y orientación sobre los procesos administrativos y jurídicos.
- Ingreso formal de la denuncia y definición del procedimiento de atención más adecuado.
- Seguimiento del procedimiento tanto a nivel institucional como las acciones que se realizan fuera de la institución.

Medidas Provisionales de Protección

La principal medida provisional, es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso. Especialmente si se relaciona a cotidianamente. Se le deberá dar las facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales asegurando que no existe proximidad con la persona denunciada.

Se le notificará a los involucrados él envió del caso al Comité Institucional de Rectoría, y el procedimiento establecido, con el objeto de asegurar un proceso transparente y claro y además para precautelar que ninguno de los involucrados incurra en conductas que puedan alterar el debido proceso.

Activación de Rutas Internas

La red interna de apoyo del Instituto Profesional Valle Central son todas las instancias que pueden prestar un servicio de apoyo integral a las víctimas en caso de violencia basada en género, la Dirección de Derechos Humanos y Género, y Consultorio Jurídico.

Es fundamental el rol del Consultorio Jurídico del Instituto Profesional Valle Central, en caso de que se tipifiquen como delitos, para determinar las medidas legales de la institución y entregar orientaciones a la persona afectada.

Red Externa

Es importante también considerar también la Red de Instituciones Externas que se podrán actividad en casos necesarios. Podrá ser a través de Instituciones del Sistema de Salud Pública, Sistema legal Psicológico y Social, con las cuales IPVC mantenga Convenios de atención.

Estas instancias podrán presentar la siguiente documentación durante el proceso:

- Informe o Certificado de atención en el caso de ser necesario o pertinente en alguna fase la implementación del protocolo.

Las medidas de contención inicial, atención, protección y acompañamiento son consideradas como medidas de reparación.

8. ACTUACIÓN ANTE ORGANISMOS DEL ESTADO

La Dirección de Derechos Humanos y Género acompañará a las personas que denuncien alguna situación de violencia basada en género en instancias externas como la fiscalía, cuando corresponda.

Es deber del Instituto Profesional Valle Central a través de sus órganos respectivos, denunciar y proveer información detallada a los tribunales de justicia, cuando se tenga conocimiento de que se ha cometido un delito.

Cuando se trate de delitos de acción privada, el Instituto Profesional Valle Central podrá orientar a la víctima para que realice la denuncia correspondiente.

De ser necesario se orientará a la víctima de violencia de género para que acuda a las unidades de peritaje del Servicio Médico Legal o del Servicio de Salud respectivo, ya que cuenta con atención médica pertinente para este tipo de casos, dado que, llevan a cabo un examen médico que tiene carácter legal y es un sustento de la consecución del proceso legal. En esta unidad se brinda atención integral (médica, psicológica, y social) y provee asistencia legal.

9. ANÁLISIS Y ACTUACIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO.

La Dirección de Derechos Humanos y Género, será la instancia encargada de enviar el caso al Consejo Directivo, en un plazo de 24 horas, después de recibida la denuncia.

Funciones del Consejo:

El Consejo será competente para conocer, analizar y sugerir los procedimientos de investigación ad-hoc para cada caso. Debiendo derivar los antecedentes al Comité de Investigación para el inicio de la investigación sumaria.

- Recomendar las medidas necesarias para la protección de la persona afectada, mismas que se activarán con el fin de cuidar la integridad física y emocional de la víctima, protegiendo de esta forma el curso normal de sus actividades académicas y laborales.
- Sugerir medidas que permitan la sana convivencia a las partes.
- Proponer posibles recomendaciones, sugerencias, medidas correctivas y/o sanciones que consideren pertinentes.

Mediante citación expresa del Rector, el/la directora/a de la Dirección de Derechos Humanos y Género asistirá al Consejo, con la finalidad de presentar las conclusiones de las investigaciones sumarias, llevadas al efecto.

Resolución del Consejo Directivo- Implementación de medidas.

La Resolución del Consejo Directivo deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Derechos Humanos y Género, para los fines pertinentes, así como a la Instancia respectiva Institucional; y el Rector para que disponga la implementación de las medidas presentes en la Resolución a las instancias responsables dentro del Instituto Profesional Valle Central, en un plazo máximo de diez días laborables.

Impugnaciones

Dentro de los procesos se podrá considerar impugnaciones, posterior a la disposición de implementación de las medidas por parte de las instancias competentes, quienes remitirán inmediatamente al Consejo Directivo.

El plazo para realizar las impugnaciones es de 5 días laborables.

El Consejo Directivo analizará la impugnación con los nuevos antecedentes presentados y emitirá una resolución definitiva en un plazo máximo de 5 días laborables.

10. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE RESOLUCIÓN

La Dirección de Derechos Humanos y Género están en el deber de mantener un registro de recepción de los casos, hojas de derivación, Informes de resolución y documentos a fines y base de datos llevados con la debida confidencialidad durante el proceso se establecerá reuniones periódicas con la persona que ha vivenciado un acto de violencia por medio del Psicólogo para valorar sus estado emocional y estado del proceso.

Finalmente, cuando el caso tenga la resolución se procederá al cierre con una reunión.

11 RUTA DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO

El Proceso completo desde el inicio de la Ruta hasta la impugnación no deberá pasar los 45 días laborables.

¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORÍA?

Ante situaciones de discriminación por razones de género, acoso sexual o violencia de género, puedes dirigirte a la Dirección de Derechos Humanos y Género, que entrega orientación, atención social, asesoría jurídica y canaliza las denuncias.

¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA?

La persona afectada o cualquier persona o instancia que tenga conocimiento del caso (tutor, compañero, personal académico, Bienestar riesgos laborales y salud ocupacional, consultorio jurídico). En este caso se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación y bajo su consentimiento iniciar el proceso de denuncia y definir si se necesita algún tipo de apoyo en las instancias pertinentes.

MECANISMOS PARA PRESENTAR LA DENUNCIA

- De manera personal o de forma escrita mediante oficio, carta o correo electrónico dirigido a la Dirección de Dirección de Derechos Humanos y Género, Director Académico de Sedes, Director Nacional Académico, Director Nacional de Recursos Humanos y/o en un Link institucional que se habilitara especialmente para estos efectos.

- La presentación escrita de denuncias no puede ser anónima.

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.

Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.

Conocer el contenido de la investigación.

Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.

Ser escuchado/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.

Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

PERSONA AFECTADA Y/O DENUNCIANTE

Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.

Recibir orientación, asesoría y acompañamiento integral. Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.

No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.

PERSONA DENUNCIADA

A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se compruebe su responsabilidad.

A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.

A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

Para su información Distribución y archivo,



Bernardino Eduardo Sánchez Vera

Rector

Instituto Profesional Valle Central

Distribución:

- Vicerrectorías
- Secretaría General
- Direcciones de Sedes
- Archivo RN