

DECRETO N°019/2022

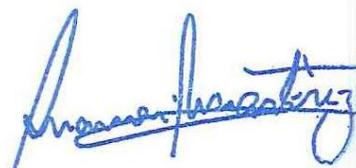
Santiago, 02 de septiembre de 2022

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.369 de 15 de septiembre de 2021 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior;
2. El acuerdo de la Junta Directiva en sesión celebrada con fecha 03 de junio de 2022, por el que se aprueban los términos de la Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Política que fue formalizada por Decreto N° 15 de esta Rectoría, de fecha 07 de junio de los corrientes;
3. Las facultades que se me confieren en los Estatutos de IPCHILE.

DECRETO:

Fíjese el MODELO DE PREVENCIÓN DE HECHOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO del Instituto Profesional de Chile, al cual se remite la Política institucional sobre la materia, formalizada bajo decreto de Rectoría N° 15 de fecha 07 de junio de 2022, y que regirá a partir de la fecha de la presente resolución.




ANAMARI MARTÍNEZ ELORTEGUI

Rectora

INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

c.c.: Secretario General
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría de Administración y Finanzas
Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Desarrollo Estudiantil
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional




MODELO DE PREVENCIÓN DE HECHOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

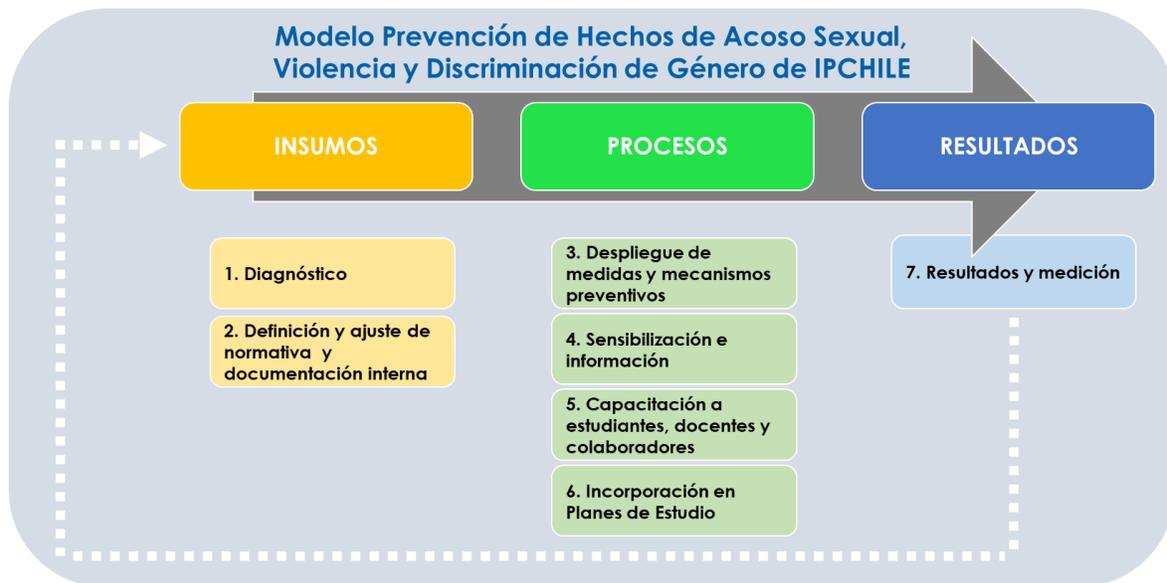
Atendiendo a la operativización de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de IPCHILE, que complementa la obligación legal que asiste a las Instituciones de Educación Superior al tenor de lo dispuesto en la Ley N° 21.369 de 2021, la institución define el siguiente Modelo de Prevención de Hechos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, conductas contempladas en el referido texto legal y que atiende a la promoción del buen trato y relaciones igualitarias cuyo objetivo principal sea promover la erradicación de la violencia de género y el establecimiento de relaciones respetuosas y equitativas en la comunidad educativa de IPCHILE.

El presente Modelo será de aplicación y obligatoriedad para toda la comunidad educativa IPCHILE: estudiantes, docentes, colaboradores, terceros, proveedores; respecto de actividades organizadas o desarrolladas por IPCHILE, tanto dentro como fuera de sus dependencias.

Las acciones contenidas en el presente documento atienden en lo particular, a la concreción de dos objetivos específicos contenidos en la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género:

1. Sensibilizar y educar a la comunidad educativa de IPCHILE en materia de acoso y violencia sexual, discriminación de género y protección de víctimas, promoviendo una cultura de respeto entre las personas.
2. Prevenir que personas de la comunidad educativa de IPCHILE sean víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

El Modelo de Prevención de hechos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de IPCHILE está compuesto por 7 elementos: 1) Diagnóstico; 2) Definición y ajuste de normativa y documentación interna; 3) Despliegue de medidas y mecanismos preventivos; 4) Sensibilización e información; 5) Capacitación a estudiantes, docentes y colaboradores; 6) Incorporación en planes de estudio; y 7) Resultados y medición.



1. **Diagnóstico:** Su objetivo es la identificación de actividades, procesos o interacciones que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia o discriminación al interior de la Institución.
2. **Definición y ajuste de normativa y documentación interna** que establezca el actuar institucional en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Acorde a la Política institucional en la materia, corresponderá a la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género impulsar la construcción de normativa interna, tales como ajustes al Modelo, definición de protocolos, instructivos y procedimientos. Entre ellas, los protocolos de prácticas e internados.
3. **Despliegue de medidas y mecanismos preventivos** de acoso, violencia y discriminación de género y aseguramiento de espacios libres de éstos. Acorde a la Política Integral institucional en la materia, corresponderá a la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género impulsar el despliegue de acciones de prevención de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en cada sede en coordinación con los encargados del Plan de Acompañamiento Estudiantil; Direcciones Académicas y Direcciones de Administración, así como también a nivel central con la Dirección del Plan Acompañamiento Estudiantil, Dirección Nacional Académica; y Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas. Al efecto, se definirá un plan de trabajo que contemplará acciones vinculadas a los procesos clave de la trayectoria en IPCHILE de estudiantes, docentes y colaboradores(as).

Despliegue de medidas en los principales procesos claves de la trayectoria de estudiantes, docentes y colaboradores en IPCHILE



4. **Sensibilización e información** a través de actividades y campañas permanentes destinadas a toda la comunidad de IPCHILE para la promoción de derechos humanos, de información relativa al acoso sexual, violencia y discriminación de género, consecuencias y efectos de estas conductas, entre otras. Al efecto, la Institución abordará la información y sensibilización a través de la educación permanente a estudiantes, docentes y colaboradores(as), desde el conocimiento de la propia ley, la normativa interna y medidas de prevención que permitan promover una cultura de respeto y de buen trato, así como también sensibilizar en relación a los mecanismos de investigación, sanción y apoyo a las víctimas de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Entre ellas:
- Intervenciones sociales o representaciones visuales.
 - Publicación de gráficas, notas y cápsulas informativas.
 - Publicación en <https://www.ipchile.cl/prevencion-de-acoso-sexual/> de la normativa vinculada y canales de denuncia.
5. **Capacitación permanente a estudiantes, docentes y colaboradores**, sobre las conductas asociadas a esta temática para su detección precoz y activación de respuestas oportunas. Esta etapa incluye el desarrollo de programas permanentes de capacitación y talleres de especialización destinados a estudiantes, docentes y colaboradores.
- Las vías de capacitación incluyen, entre otras:
- a. Capacitación progresiva a estudiantes, docentes y colaboradores en etapas de inducción y de su trayectoria en la Institución.
 - b. Incorporación de cursos vinculados en el Programa de Formación Docente y en el Plan de Capacitación Institucional.
 - c. En la etapa más avanzada de la implementación del Modelo contemplará la impartición de un Diplomado destinado a docentes y colaboradores(as) de IPCHILE, que contenga entre las temáticas a abordar, la descripción de las situaciones que puedan configurar las conductas sancionadas; entrenamiento en el comportamientos y manejo de situaciones de prevención, investigación y sanción.

- d. Ejecutar procesos de capacitación a quienes cumplan el rol de investigadores, que intervengan en cualquiera de las etapas de procedimiento reglado en el Modelo de Investigación, Sanción y de Protección a las víctimas.
 - e. Capacitación a delegados(as) estudiantiles.
 - f. Capacitación específica a Consejeros del Plan de Acompañamiento Estudiantil.
6. **Incorporación progresiva en planes de estudio** de la competencia sello, asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género. Esta incorporación, constituye la etapa más avanzada del Modelo de prevención de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de IPCHILE. Considera las siguientes fases de avance para su total y completo despliegue:
- Fase 1: Incorporación de estas temáticas en el Taller de Desarrollo Personal y Social del Programa AVANZA.
- Fase 2: Apertura de oferta de cursos asincrónicos de carácter voluntario.
- Fase 3: Incorporación de esta temática en contenidos de asignaturas.
- Fase 4: Cursos y diplomado para estudiantes y titulados(as).
- Fase 4: Incorporación de la competencia sello en los nuevos planes de estudios.
7. **Resultados y medición** de los mecanismos definidos que permitan evidenciar el impacto y proyectar su mejoramiento. Esta etapa del Modelo permite medir los resultados de las acciones desplegadas y propiciar una cultura de mejora continua de los mecanismos definidos.
- Los resultados y mediciones comprenden:
- a. Definición de indicadores: entre ellos: N° de estudiantes, docentes y colaboradores(as) representativos que participan en la construcción de la normativa interna, tasa anual de estudiantes, docentes y colaboradores(as) capacitados(as); Tasa anual de denuncias; Tasa anual de resultados de las denuncias y acompañamientos, entre otros.
 - b. Control de la revisión periódica de la normativa interna (Política, Reglamentos, Modelos, Protocolos, Instructivos).
 - c. Informe semestral de resultados.

I. GLOSARIO

Para el presente Modelo se ha integrado un glosario con los conceptos genéricos vinculados a la Ley 21.369.

- **Acoso Sexual:** Cualquier tipo de 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 sí tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (Ley 21.369).

- **Violencia de Género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- **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.