

## **POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Conforme lo establece la Ley N° 21.369, la presente política del INAF, ha sido elaborada con participación de todos los estamentos que conforman la institución en forma equitativa. Esta política está orientada a prevenir, investigar, sancionar, proteger y reparar a los estudiantes y funcionarios miembros del Instituto que puedan ser objeto de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La presente política, que deja sin efecto en lo pertinente el Reglamento de Convivencia Estudiantil (Decreto N° 003 del 23 de enero de 2019); comprende comportamientos o situaciones que puedan afectar a estudiantes de pregrado, postítulo o de educación continua; también a docentes, personal profesional, técnico, administrativo y de servicio del Instituto, tengan estos actos lugar tanto al interior de la institución como en actividades académicas, deportivas o sociales que se realicen fuera del instituto o en representación de este.

Constituye acoso sexual, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, de forma verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que es motivo de ello, que atente contra su dignidad, sea este un hecho aislado o reiterado.

Constituye violencia, cualquier acción o conducta que pueda atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de alguno de los miembros que constituyen la comunidad INAF, ya sea afectándolo en su quehacer estudiantil o laboral

Constituye discriminación de género, cualquier acción o conducta que tienda a afectar a un miembro o miembros de nuestra comunidad por razones de sexo, identidad o condición.

La presente política aborda todo tipo de conductas que puedan vulnerar la dignidad de las personas, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos que puede darse en los siguientes sentidos:

- Vertical descendente: desde una jefatura hacia un subordinado/a.
- Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia una jefatura.
- Horizontal: se da entre pares o grupos de pares.

## **Acciones de información, difusión y prevención**

La política institucional busca cubrir todas las instancias derivadas del quehacer administrativo y académico que pudieran dar lugar a la ocurrencia de acciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género. Para ello y, en primer término, socializar la política institucional a través de reuniones presenciales y/o telemáticas, publicar la política en el sitio web y la intranet institucional y difundirla en la comunidad interna por medio de un díptico o tríptico. Todas las acciones que se realicen tendrán por objeto dar a conocer a la comunidad del instituto las normativas de funcionamiento que garanticen la mayor transparencia en las interrelaciones entre cada uno de miembros que la conforman, entre otras: realizar entrevistas personales con una tercera persona presente, realizar el trabajo de aulas y oficinas con puertas abiertas, uso de recintos como gimnasio, laboratorios y camarines en forma individual o en grupos de no menos de tres personas y resguardar el uso de servicios higiénicos de acuerdo al sexo de los usuarios. En cada uno de estos recintos, se encontrarán ubicadas las normas de uso.

## **Estrategias de comunicación y capacitación**

A fin de garantizar el conocimiento de toda la comunidad del INAF de la política institucional, planes, protocolos y reglamentos referidos al acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el Instituto implementará las siguientes estrategias:

- Incorporar en los programas de la asignatura Ética Profesional de todas las carreras profesionales y técnicas, una unidad inicial que dé a conocer y analice la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Dar a conocer a los participantes de los diferentes programas de Educación Continua, al inicio de cada uno de ellos, la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- Incorporar información sobre la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género en las jornadas de inducción dirigidas a estudiantes, docentes y funcionarios de ingreso;
- Editar un díptico con contenga los principales aspectos de la Política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el que será entregado a cada uno de los miembros de la comunidad del instituto y a todos aquellos que se vayan incorporando a la institución
- Hacer llegar a todos los estudiantes del INAF, por medio del SGA UCampus, la política de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- Publicar en el sitio web institucional la Política Institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- Incorporar un acápite sobre la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de docentes y funcionarios. Además, la misma será incorporada en el Reglamento Interno de Orden, Seguridad e Higiene.
- Desarrollar programas presenciales y/o virtuales de capacitación a docentes, funcionarios y estudiantes representantes de carreras.

## Proceso de investigación

El proceso de investigación ante denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que afecten a miembros de la comunidad del instituto, comprenderá las siguientes sucesivas etapas:

1. **Denuncia:** deberá ser presentada por el afectado/a, por escrito y fundamentada en detalle, con identificación del denunciante (nombre completo, RUT, función que cumple en la institución, email personal, teléfono, dirección de contacto y nombre de testigo[s] en caso que exista[n]), ante la autoridad superior directa (Director de la Carrera, de Postítulo o de Educación Continua, Vicerrector Académico o de Administración y Finanzas). Para ello, existirá un formulario disponible en la página web institucional e intranet.
2. **Investigación:** recibida la denuncia, el receptor hará llegar los antecedentes recibidos al Secretario General para proceder a la investigación que permita corroborar los hechos denunciados, pudiendo para ello, citar a miembros de la comunidad que contribuyan a esclarecer lo expuesto por el denunciante. Para registrar las declaraciones recogidas durante la investigación, el Secretario General contará con el apoyo de un funcionario del instituto que actuará como Actuario del proceso. El plazo para la investigación será de quince días hábiles, los que podrán ser prorrogados por quince días hábiles más.
3. **Resolución:** cumplido el proceso investigativo, el Secretario General emitirá la respectiva resolución con las consideraciones correspondientes en un plazo no superior a 10 días hábiles. la que será comunicada por escrito y contra firma a los intervinientes.
4. **Apelación:** el/la o los afectados por la resolución emitida por el Secretario General podrán apelar a la sanción recibida ante el Rector del INAF, por escrito y en un plazo no superior a 5 días desde la fecha de recepción de la notificación escrita, aportando antecedentes que puedan contribuir a aminorar la sanción recibida.
5. **Resolución final:** estudiada la apelación presentada por el, la o las personas sancionadas, el Rector del INAF emitirá el fallo final en un plazo no superior a 10 días hábiles, el que será inapelable y definitivo.
6. Para el caso en que el denunciado sea el Secretario General, quien conocerá de la denuncia será el Rector del Instituto quien actuará en única instancia.
7. Para el caso que el denunciado sea el Rector del Instituto, quien conocerá de la denuncia será el Presidente de la Corporación INAF, quien actuará en única instancia.

## Acciones de sanción

Las sanciones aplicables ante actos de acoso sexual, violencia o discriminación de género cometidos, según resultado final del debido proceso investigativo, podrán ser calificadas como leves, graves o muy graves y determinarán las siguientes sanciones:

- **Falta leve:** corresponderá aplicar una amonestación por escrito, la que deberá ser comunicada por la autoridad superior directa al/la sancionado/a y quedar registrada en la hoja de vida del estudiante o funcionario/a sancionado/a.
- **Falta grave:** en el caso de estudiantes, corresponderá la suspensión temporal del sancionado/a por un período de uno o dos semestres, con la pérdida de todos sus derechos académicos. Esta sanción será comunicada al/la estudiante por el Director de la Carrera y el Vicerrector Académico. En el caso de funcionarios/as, estas conductas se asimilarán a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, pudiendo aplicarse a estos, el término de la relación laboral.
- **Falta muy grave:** en el caso de estudiantes, corresponderá la cancelación inmediata y definitiva de su matrícula, quedando impedido/a de continuar estudios de pregrado, postulares, de especialización o cualquier otro tipo de actividad académica que sea impartida por el Instituto. Esta sanción, será comunicada al alumno/a por el Secretario General y el Rector del Instituto. En el caso de funcionarios/as, la cancelación inmediata y definitiva de su contrato laboral.

La determinación de la gravedad de la falta estará determinada por quien sustancie el respectivo procedimiento, en el fallo respectivo y siempre tomando en cuenta los hechos denunciados, el resultado de la investigación y las consecuencias para los afectados.

Con todo, cuando los hechos pudieren ser constitutivos de delito, según lo establece la ley, será obligación denunciarlos a la justicia ordinaria; lo anterior sin perjuicio de la investigación propia que realice el INAF.

## Acciones de apoyo

Con el objeto de brindar apoyo a los miembros de la comunidad interna que pudieran resultar afectados a causa de denuncias derivadas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, el INAF acuerda implementar diversos mecanismos de apoyo según cada caso, entre otros:

- Asistencia psicológica a cargo de un especialista interno o externo en esta materia;
- Asistencia social a cargo de profesionales de la institución;
- Asistencia médica por un especialista externo cuando la situación lo amerite;
- Asistencia jurídica por profesional de la institución.

## **Evaluación de monitoreo e impacto**

Periódicamente, el funcionario designado por el Rector en conjunto con el Secretario General, serán los encargados de emitir informes al equipo directivo superior del Instituto sobre denuncias registradas y acciones realizadas referidas a la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Y a la vez, realizar recomendaciones para la implementación de nuevas acciones de prevención en favor de la toda la comunidad del instituto.

Santiago, 23 de agosto de 2022.