

DECRETO RECTORÍA N°365/ 2024

VISTOS:

1. Los desafíos institucionales, compromiso con la calidad y la equidad en el entorno de las Instituciones de Educación Superior.
2. La Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
3. La Circular N°01-2023 de la Superintendencia de Educación Superior, que actualiza el Oficio Circular N°01-2022, que interpreta la Ley N°21.369.
4. El Oficio ORD. N°2023-01041 del 01 de diciembre del 2023, emitida por la Superintendencia de Educación Superior, el que comunica los resultados del plan de fiscalización Ley N°21.369.
5. El Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional.

DECRETO:

1. Apruébese la actuación anual a la Política Integral de Equidad de Género, con su respectivo Modelo de Investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, con protección y reparación a las víctimas de estas conductas, y el modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación.
2. Regístrese y archivase.

Transcribese a Vicerrectoría Académica; Dirección de Administración y Finanzas; Dirección de Desarrollo Institucional; Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación; Dirección de Comunicaciones; Direcciones de Sede; Direcciones de Escuela; Dirección de Desarrollo Académico; Dirección de Desarrollo Estudiantil; así como todo organismo pertinente.

Concepción, 07 de marzo de 2024.



CLAUDIA MORA MÉNDEZ
RECTORA



RENATA SALGADO VARAS
SECRETARIA GENERAL

POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Espacios participativos en la elaboración de las Políticas.

La presente política se ha desarrollado a través de un proceso colaborativo y paritario entre todos los estamentos del Instituto Profesional Virginio Gómez, teniendo en consideración la participación representativa del estamento estudiantil, colaborador y docente.

Este proceso se desarrolló a través de encuestas a los estamentos ya identificados preliminarmente, y, a través de, grupos focales representativos con paridad de género, a fin de lograr a través de un instrumento diagnóstico, una adecuada identificación de la ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, la caracterización sobre las formas en las cuales se manifiesta, así como también de la determinación del nivel de conocimiento de normativas referidas a estas temáticas que tiene la comunidad del Instituto Profesional Virginio Gómez.

La presente política es complementaria con las disposiciones convenidas en el Modelo de Prevención y el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Comunidad Institucional del Instituto Profesional Virginio Gómez.

Preámbulo de la política:

A lo largo del presente documento, se utilizarán diversas estrategias de implementación de un lenguaje inclusivo y no sexista, acorde al Instructivo de Buenas Prácticas con Enfoque de Género de nuestra Institución, con el objetivo de desnaturalizar la utilización del masculino genérico como algo universal y visibilizar la existencia de otras identidades.

CONTENIDOS

TÍTULO I	ANTECEDENTES	3
TÍTULO II	DISPOSICIONES DE LA POLÍTICA	7
TÍTULO III	DEFINICIONES	9
TÍTULO IV	ALCANCES DE LA POLÍTICA Y MODELOS	13
TÍTULO V	MODELOS DE EVALUACIÓN	16
TÍTULO VI	VIGENCIA, RESPONSABILIDAD Y DIFUSIÓN	18

TÍTULO I. ANTECEDENTES

La presente Política Integral de Equidad de Género tiene por objetivo ser un instrumento que ilumine el accionar de nuestra Institución, incorporando la perspectiva de género de manera transversal en todo nuestro quehacer. Esta política incorpora y tiene como fundamentos tanto aspectos legales como las voluntades institucionales que apuntan a la igualdad de género, estableciendo lineamientos y normas que permitan erradicar los estereotipos de género, disminuir las brechas en esta materia y erradicar las distintas expresiones de violencia de género.

En coherencia con lo anterior, se va a comprender la igualdad de género como un derecho humano y como un estado ideal en la relación entre los géneros; por lo tanto, se convierte en nuestra meta a alcanzar. Por su parte, la equidad de género se referirá a la búsqueda de la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios, responsabilidades y poder social entre mujeres, hombres y personas de otras identidades, reconociendo que estos tienen necesidades diversas que deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir los desequilibrios existentes, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género¹; esto implica que la equidad de género es la herramienta para construir un mundo con igualdad de género y por ende el desarrollo.

En esta línea, nuestro país ha promulgado el año 2022, la ley N° 21.369 que promueve políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protegiendo y reparando a las víctimas, en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de estas conductas. Lo anterior, destinado a todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

De acuerdo a los antecedentes nacionales y en concordancia con la normativa internacional, es que el Instituto Profesional Virginio Gómez de acuerdo a su **visión, misión y valores institucionales**, ha creado el Departamento de Equidad de Género y Diversidad, considerando la importancia de construir una Política Integral de Equidad de Género, en contra del acoso sexual, la violencia y discriminación de género que busca promover una cultura de respeto por las diferencias, la diversidad y la dignidad humana a través de la implementación de estrategias que permitan avanzar en la disminución de las brechas de género existentes y la erradicación de la violencia de género.

I. Antecedentes jurídicos y normativa nacional e internacional

Respecto de esta materia, Chile forma parte de los principales tratados internacionales que incorporan estas temáticas, así como también, cuenta con una legislación interna que consagra la igualdad y prohíbe la discriminación, sancionando las distintas formas de violencia. Lo anterior, con el fin de establecer un adecuado resguardo de los derechos humanos frente a actos de violencia y

¹ Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017.

discriminación en las esferas de la educación y del trabajo, constatando así la necesidad y el mandato de prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar las referidas situaciones vulneración que se pueden experimentar en el ámbito educativo.

Desde esta perspectiva, es importante señalar los principales tratados internacionales ratificados por nuestro país en esta materia:

- **Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación hacia la mujer (CEDAW)**
 La CEDAW define como discriminación contra la mujer *“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”*.
- **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará)**
 Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, entre otros espacios.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**
 El quinto de los objetivos asumidos por los Estados miembros de la ONU en septiembre del año 2015, apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta *“poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”*.
- **Convención americana de los DDHH (Pacto San José de Costa Rica)**
 En su artículo 1.1 señala que los Estados parte se comprometen a respetar los derechos reconocidos en la Convención a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social

A su vez, también existe normativa nacional que va en la misma línea y se mencionan a continuación:

Norma	Referencia
Constitución de la República de Chile	Capítulo I, artículo 1°: consagra el principio de igualdad para todas las personas: <i>“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”</i> . Luego, impone un deber al Estado en el sentido de promover y asegurar el derecho de oportunidad en igualdad de condiciones
Ley 20.005 2005	Sanciona y tipifica el acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, estableciéndolo como causal de despido sin derecho a indemnización.

Ley 20.348 2009	Introduce una serie de modificaciones al Código del Trabajo con el fin de resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo.
Ley 20.609	Contempla medidas y acciones judiciales contra la discriminación. Entiende por discriminación arbitraria a 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 establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
Ley 20.940	Moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, consagrando que configuran actos de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros motivos, en la orientación sexual e identidad de género
Ley 21.120 Identidad de Género	Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, comprendiendo ésta 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.”
Ley 21.369	Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

II. Compromiso institucional

El Instituto Profesional Virginio Gómez, contempla expresamente en su Plan Estratégico Institucional (2023-2027) que su visión es ser una institución reconocida por la calidad en la formación de personas a lo largo de la vida, comprometidas con la sociedad y el desarrollo sustentable. Reconociendo la existencia de realidades desiguales, la Institución da a conocer a continuación una Política Integral de Equidad de Género, con el objetivo de avanzar en la creación de condiciones de mayor igualdad de oportunidades y de trato para toda la comunidad educativa. En relación a estos elementos, los objetivos de la presente política son los siguientes:

Objetivo General: Promover una cultura de igualdad de género y respeto a la diversidad en todas las personas que componen la comunidad educativa.

Objetivos Específicos:

1. Establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen, con prescindencia de su género, identidad y orientación sexual.

2. Generar instancias de concientización y sensibilización (capacitación) a toda la comunidad educativa, académica y administrativa desde una perspectiva de género, con la finalidad de enseñar desde la inclusión y el respeto a la diferencia.
3. Fortalecer los lineamientos institucionales que favorezcan una cultura de equidad de género.
4. Prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protegiendo y realizando acciones orientadas a la reparación de las víctimas de estas conductas en el ámbito de la educación superior.
5. Programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional.
6. Determinar las barreras que están presentes en el Instituto, dando respuesta a las normas de Equidad de Género, entregando lineamientos para disminuir las brechas existentes.
7. Entregar pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de estos hechos, complementando así la normativa interna vigente en la Institución, en coherencia con lo señalado en la Ley 21.369.

TÍTULO II. DISPOSICIONES DE LA POLÍTICA

La Política Integral de Equidad de Género, se verá reflejada y materializada a través del Plan Estratégico Institucional, Modelo Educativo, del currículo, reglamento académico, reglamento interno y modelos que cautelen el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 21.369, así como toda normativa institucional vigente.

Los nuevos criterios y estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) de la Educación Técnico-Profesional en conjunto con la ley N°21.369, plantean la regulación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, las cuales nos instan a promover el desarrollo integral y a enfrentar los desafíos en materia de convivencia, equidad de género y respeto a la diversidad, en función de nuestros propósitos institucionales.

I. Compromisos de la Política Integral de Equidad de Género

El Instituto se compromete a implementar distintas acciones que promueven la equidad de género, permitiendo iniciar, sostener y evaluar los ajustes y cambios organizacionales y académicos que favorecen una cultura con perspectiva de género, los compromisos son los siguientes:

- Crear el Departamento de Equidad de Género y Diversidad, integrado por personal capacitado que cuente con modelos, protocolos y reglamentos, capaces de responder a los principios de la política integral de equidad de género y sus modelos.
- Educar, concientizar y sensibilizar con perspectiva de género y de derecho.
- Implementación de mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- Mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto de estas conductas.
- Generar estrategias comunicacionales y de socialización a la totalidad de la comunidad institucional.
- Prácticas para fomentar buenos tratos y sana convivencia, promoviendo un ambiente libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Transversalización de la perspectiva de género, integrando el enfoque de equidad de género, en todas las políticas, modelos, reglamentos, estrategias, programas y en general en la cultura institucional.

II. Principales elementos de la política

La presente Política se ocupa de distintas categorías de intervención, desarrollando modelos y estrategias diferenciadas para su abordaje:

Categoría de análisis	Categoría de intervención	Estrategia	Normativa
Género e igualdad sustantiva de género	Cultural/ estructural	Promoción y prevención	Política Integral de Equidad de Género
	Orgánica (institucional)	Revisión interna y gestión de cambio	
	Directa	Abordaje	
Violencia de género	Cultural/ estructural	Promoción y prevención	Modelo de Prevención
	Orgánica (institucional)	Revisión interna y gestión de cambio	
	Directa	Atención, abordaje y reparación	Modelo de Investigación, Sanción y Reparación

La Política contiene y promueve procesos de difusión, promoción, prevención, sensibilización, investigación, sanción y reparación. Respondiendo a los compromisos declarados anteriormente. En este sentido, la política se materializa a través de dos modelos: **Modelo de Prevención** y **Modelo de Investigación, Sanción y Reparación**.

TÍTULO III. DEFINICIONES

I. Acoso sexual

El artículo 2° de la Ley 21.369 prescribe que “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”.

Cabe destacar que, adicionalmente, se considera como un antecedente relevante el hecho de que conductas inadecuadas, inapropiadas o que revistan características de hostigamiento, y que no aparezcan descritas en el catálogo siguiente, pero que se den en el contexto de una relación sexoafectiva actual o pasada, podrán también ser consideradas expresiones de acoso sexual o violencia de género.

Formas de acoso sexual:

Se hace presente que la descripción de las situaciones contenidas en este título es ilustrativas y no taxativas:

Manifestaciones no verbales presenciales

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona que generen afectación.

Extorsiones, amenazas u ofrecimientos

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Propositiones sexuales o románticas no consentidas o que se generen en el contexto de una relación claramente desigual en términos de poder.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc).

- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales u otras acciones asociadas a las descritas anteriormente (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc).
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Manifestaciones por medios digitales

- Llamadas, mensajes o notas incógnitas, envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual sin consentimiento.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas o humillantes para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.

Manifestaciones físicas

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura, cadera, muslos o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos y persecuciones que generen un ambiente hostil, intimidatorio y/o humillante.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

Otras más graves

- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual.
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Obligación a realizar prácticas sexuales no consentidas.
- Obligación a participar en la grabación de videos pornográficos no consentidos (por medio de la coerción, amenaza, intimidación o chantaje ya sea directa o por vías telemáticas).
- Violación.

Tipos de acoso sexual:

Acoso por chantaje: También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.

Acoso por intimidación: Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc.

Abuso sexual: Artículo 366 Código Penal. El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal.

NO es acoso sexual:

No constituyen acoso sexual las relaciones consentidas; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la presunta víctima.

Tampoco constituirán acoso sexual los comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual ni se encuentran en contexto de una relación sexoafectiva actual o pasada. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar los procedimientos correspondientes.

II. Discriminación de género

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género, atracción erótico-afectiva o 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.

Son constitutivas de discriminación de género, entre otros hechos o conductas, los siguientes:

- a) Establecer diferencias en evaluaciones o instancias académicas, debido al sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva de los y las estudiantes;
- b) Establecer diferencias o preferencias en procesos de selección de personal, movilidad laboral, calificación, evaluación o categorización académica o cualquier otra actividad de carácter laboral, debido con aspectos relacionados con el género de las personas;
- c) Establecer diferencias arbitrarias debido a aspectos relacionados con el género de las personas, en la capacitación laboral y/o profesional de los/as trabajadores/as de la Institución;
- d) Establecer diferencias arbitrarias debido a aspectos relacionados con el género de las personas, en el acceso a becas, beneficios y subvenciones;
- e) Cualquier otro acto o conducta que genere distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva de las personas.

NO es discriminación de género:

No constituye discriminación de género cualquier otro acto o conducta que genere distinción, exclusión o restricción que no sea basada en el sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva de las personas, sin perjuicio de poder aplicar los procedimientos correspondientes.

III. Violencia de género

Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, género, identidad de género, atracción erótico-afectiva o expresión de género de una persona, que le causa la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona, tanto en el ámbito público como privado.

Cabe destacar que, adicionalmente, se considera como un antecedente relevante el hecho de que conductas inadecuadas, inapropiadas o que revistan características de hostigamiento, y que no aparezcan descritas en el catálogo siguiente, pero que se den en el contexto de una relación de pareja o ex-pareja, podrán también ser consideradas expresiones de acoso sexual o violencia de género.

Son constitutivas de violencia de género, entre otros hechos o conductas, los siguientes:

- a) Comentarios, verbales o escritos, alusivos al sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación erótico-afectiva de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas;
- b) Comentarios o chistes, ofensivos o humillantes que hagan referencia al cuerpo de una persona, a ciclos reproductivos o a la calidad de progenitor/a;
- c) Comentarios, verbales o escritos, que inciten al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria por razones de género;
- d) Desacreditar públicamente, en forma presencial o virtual, a una persona por sus capacidades y habilidades o por cualquier otra condición personal que tenga como base el sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación erótico-afectiva de una persona.

NO es violencia de género:

No constituye violencia de género comentarios, chistes o actitudes cuyo sustento no sea el género el sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación erótico-afectiva de la persona, ni se den en el contexto de una relación sexoafectiva actual o pasada. Lo anterior, sin perjuicio de poder aplicar los procedimientos correspondientes.

TÍTULO IV. ALCANCES DE LA POLÍTICA Y LOS MODELOS

El público objetivo principal es toda la comunidad educativa, tanto académica como administrativa a nivel institucional, es decir, en las sedes de Concepción, Los Ángeles y Chillán.

Ámbito de aplicación

Ámbito personal

- Estudiantes.
- Personal que desarrolle funciones de docencia, administración.
- Personal que desarrolle funciones relacionadas a la Institución, tales como ayudantes, personal de apoyo, personas que desarrollen su práctica profesional, prestadores/as de servicios de aseo, seguridad u otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Institución.

Ámbito espacial

- Conductas ocurridas dentro de los recintos institucionales.
- Conductas ocurridas fuera de las dependencias institucionales, siempre que, se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución, su personal administrativo o personas relacionadas. En el caso de que las actividades sean organizadas por estudiantes, las conductas deben afectar el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Institución o bien, deben crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante al interior de la misma. En los casos en que las denuncias se dirijan en contra de personas externas a la Institución, se procederá a remitir los antecedentes a la Institución respectiva, a fin de que active sus propios protocolos de la materia, sin perjuicio de poder adoptar las medidas de resguardo, protección y reparación procedentes.

Principios en que se funda la política y los modelos

- 1. Perspectiva de Género:** Es una perspectiva crítico-reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de personas como de sociedades. Las desigualdades que esta perspectiva permite visibilizar pueden expresarse en inequidades, brechas y violencias de género.²
- 2. Enfoque de Derechos Humanos:** El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que han sido y que son objeto de marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque requiere un análisis de género, que considera las diversas formas de discriminación y desequilibrios de poder. Esta perspectiva contribuye a

² (MINEDUC, 2017)

considerar tanto los resultados como el modo en que se lograrán estos resultados, reconociendo a las personas como agentes activos que intervienen en su propio desarrollo, en lugar de receptores pasivos de servicios.³

3. **Enfoque Interseccional:** La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se entrecruza con otros marcadores sociales de desigualdad y cómo estos cruces contribuyen a experiencias de opresión/privilegio. Esta herramienta puede usarse para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional.⁴
4. **Corresponsabilidad:** La corresponsabilidad se va a comprender de dos maneras. Por un lado, asociada a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, donde se va a tender a fomentar paulatina pero progresivamente, acciones que consideren la importancia de la corresponsabilidad en las labores productivas y reproductivas de la vida. Por otra parte, como un compromiso de la responsabilidad que mantienen las partes involucradas en procesos de investigación.

Principios en que se fundan los procedimientos de la política

1. **Debido proceso:** Toda investigación será instruida conforme lo establecido previamente en la normativa Institucional, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes presupuestos: presunción de inocencia, derecho a ser oídas ambas partes, debido emplazamiento, derecho a presentar pruebas, derecho a obtener una resolución fundada, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad en la decisión y derecho de revisión.
2. **Confidencialidad:** Las denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de confidencialidad. Los datos de el/la denunciante y de quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus dichos y afirmaciones, serán conocidos únicamente por los/as intervinientes, investigadores/as y autoridades que corresponda según procedimiento, y sólo para los fines propios de la investigación. Asimismo, se procurará que los recintos destinados a entrevistas otorguen adecuado resguardo de las conversaciones. No obstante, los antecedentes de la investigación podrán ser revelados ante la autoridad competente.
3. **No represalias.** No se tomará ninguna medida adversa contra quien denuncie o colabore en la investigación. Sin embargo, podrá ser sancionado quién, a sabiendas, reporte hechos falsos o en los que haya tenido también participación como infractor/a.

³ (UNFPA, 2003)

⁴ (Asociación por los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, 2004)

4. **Independencia:** El equipo investigador actuará con autonomía respecto de todo otro órgano que pudiere tener participación en los procesos.
5. **Imparcialidad:** El equipo investigador actuará con objetividad.
6. **Diligencia y Celeridad:** La investigación y resolución deben ser realizadas con la debida diligencia y sin demoras injustificadas.
7. **Transparencia:** Todas las decisiones y actuaciones que se realicen deben ser informadas y explicadas a las personas involucradas en todo el proceso.
8. **No revictimización:** Evitar la exposición reiterada e injustificada de la parte denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Se realizarán preferentemente entrevistas video grabadas, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante. El proceso se realizará con especial resguardo a quienes pueden ser víctimas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
9. **Responsabilidad:** Cada persona que presente una denuncia o participe en calidad de testigo deberá tener presente todos los aspectos que este proceso involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada.
10. **Accesibilidad del procedimiento:** El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente protocolo será accesible a todas las personas sin distinción de ninguna naturaleza, encontrándose disponible en la página web institucional.
11. **Presunción de inocencia:** Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal, en tanto, no fuera declarada responsable por la resolución pertinente.

TÍTULO IV. MODELOS DE EVALUACIÓN

La presente política integral en materia de equidad de género con sus modelos de prevención, investigación, sanción y reparación con protección a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, deberán ser revisados **anualmente** por el Departamento de Equidad de Género y Diversidad del IPVG en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 21.369, cuyas modificaciones y/o actualizaciones serán propuestas al Consejo Directivo Superior, quien procederán a visar el documento, con el objeto de fomentar el avance en términos de cultura institucional. El año de revisión se considerará desde la fecha del Decreto Institucional que aprueba su implementación.

Los modelos de evaluación tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de los elementos que consignados en la Ley 20.129, de acreditación institucional, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior en esta materia que indica:

Las Instituciones de Educación Superior deben considerar:

- a) El desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior.
- b) La identificación, recolección y difusión de los antecedentes necesarios para la gestión del Sistema, y la información pública.

A su vez, la Circular n°01-2023 de la Superintendencia de Educación Superior que interpreta la Ley 21.369, ratifica la obligatoriedad de realizar la evaluación de la Política e instrumentos asociados, de forma participativa asegurando representatividad equilibrada de los tres estamentos, el respeto al principio de equidad de género y con resguardo de la paridad de género.

De acuerdo a lo anterior, los **criterios de participación** serán los siguientes:

- Rectoría, Vicerrectoría y Secretaría General.
- Consejo Directivo Superior.
- Consejo Académico.
- Direcciones de áreas.
- Direcciones de Escuelas.
- Direcciones y Subdirecciones de las sedes Chillán y Los Ángeles.
- Representantes de funcionarios/as académicos/as.
- Delegados/as de estudiantes y/o estudiantes en general.

Contenidos a evaluar:

1. Se iniciará el modelo de evaluación considerando los datos emanados del **Diagnóstico de Equidad de Género**, el cual se actualizará cada dos años, permitiendo identificar una línea base de data institucional; el cual también deberá respetar los principios de equidad de género, paridad de género y representación equilibrada de los distintos estamentos.
2. **Evaluación cualitativa:** Se desarrollarán grupos focales, con los distintos estamentos de la comunidad educativa, a fin de conocer las percepciones del funcionamiento del

Departamento de Equidad de Género y Diversidad y los mecanismos de prevención, investigación, sanción, con protección y reparación en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género implementados. Del mismo modo, en dicha oportunidad se recogerán sugerencias de espacios de mejoras.

3. **Evaluación cuantitativa:** Se procederá a desarrollar una encuesta de carácter virtual hacia los distintos estamentos de la comunidad educativa, con el fin de conocer los siguientes aspectos:
 - a. Grado de conocimiento con la implementación del modelo de prevención (se espera como indicador que sea superior a un 30%).
 - b. Grado de satisfacción con la implementación del modelo de prevención (se espera como indicador que sea superior a un 50%).
 - c. Grado de conocimiento sobre los protocolos de denuncias (se espera como indicador que sea superior a un 30%).
 - d. Grado de satisfacción sobre los protocolos de denuncias (se espera como indicador que sea superior a un 50%).
4. **Efectividad del Modelo de Prevención:** Dicho modelo se medirá a través del grado de satisfacción de los contenidos y temas abordados durante el periodo 2023-2024, consultando a todos los estamentos la forma y fondo de los contenidos abordados, el grado de participación y el grado de satisfacción con las actividades.
5. **Efectividad del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación:** Dicho modelo se medirá a través de una encuesta de retroalimentación orientada a los aspectos de mejora, según categorías pre-definidas, a cargo de la Unidad de Cumplimiento, que deberá ser aplicada cada vez que finalice un proceso disciplinario donde se haya aplicado la Política de Equidad de Género Institucional.

TÍTULO V. VIGENCIA, RESPONSABILIDAD Y DIFUSIÓN.

Esta política entrará en vigencia a partir de la fecha en que sea decretada, su duración estará sujeta al Plan Estratégico Institucional (2023-2027) y su revisión será anual por el Departamento de Equidad de Género y Diversidad, la cual deberá ser realizada antes o hasta el mes de septiembre de cada año académico.

La difusión de la Política Integral de Equidad de Género estará garantizada mediante Planes Anuales de Comunicación y Difusión, asociados a la labor del Departamento de Equidad de Género y Diversidad.