



ciisa

Instituto  
de Ciencias  
Tecnológicas

## Política Integral de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género Instituto Profesional CIISA

### I. Introducción

El Instituto Profesional CIISA desde su misión que es la ***“formación de profesionales y técnicos de nivel superior en el Área de Tecnología, con altos estándares de calidad, a través de la modalidad presencial y virtual, que sean competentes, innovadores y autónomos, contribuyendo y agregando valor al desarrollo sustentable de las organizaciones del país”***, asume un compromiso, además con el resto de la sociedad y por tanto debe ir a la vanguardia e incorporar los temas que son relevantes para el desarrollo de ésta.

CIISA reconoce la empatía como uno de sus valores institucionales, relevando la importancia de lo que otra persona puede sentir en contextos y actividades colaborativas. No basta solo con velar por la adquisición progresiva de las competencias técnicas, sino que también tenemos un compromiso con la entrega de herramientas que permitan formar personas integrales, que puedan participar y contribuir hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Es así como, la institución pone en su agenda la Equidad de Género e Inclusión, siendo estos temas de gran relevancia para propiciar ambientes seguros, en los que cualquiera se pueda desenvolver, promoviendo el respeto a la dignidad y derechos de cada una de las personas que componen la comunidad educativa. Es en este contexto que surge la Política Integral de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género del Instituto Profesional CIISA.

CIISA cuenta desde el 2014 con un Código de Ética, que en su punto 5.2 menciona, dentro de la dimensión de “Desarrollo del clima laboral en el instituto profesional CIISA”, en el que se promueve evitar todo tipo de discriminación u hostigamiento originado en prejuicios de raza, color, religión o creencia, idioma, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro factor, siendo este el inicio de la incorporación de estos temas en la agenda institucional.



## II. Objetivo

Prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, considerando el marco regulatorio, la política y el modelo de prevención para la orientación de la investigación, sanción y erradicación del acoso sexual en la Comunidad del Instituto Profesional CIISA.

## III. Alcance

Esta política será aplicable para todas las personas que componen la Comunidad CIISIANA, comprendiendo a los siguientes estamentos:

- **Estudiantes:** Comprendidas como aquellas personas que se encuentran matriculadas en CIISA, en sus diferentes modalidades, ya sea en pregrado o academia Digital.
- **Docentes:** Personal académico en cualquiera de sus modalidades y jornadas.
- **Colaboradores y colaboradoras:** Personal que desempeña funciones administrativas, independiente de su modalidad de trabajo y vínculo contractual.

## IV. Conceptualizaciones y Marco Regulatorio

Para los efectos de la presente política, se entenderá como:

**Acoso sexual:** De acuerdo con el Artículo 2° de la *Ley 21.369 regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021)* “... 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.”

**Discriminación arbitraria:** Según el Artículo 2° de la Ley 20.609 *Establece medidas contra la discriminación (2012)* “... se entiende por discriminación arbitraria 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, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”

**Violencia de género:** Para ONU Mujeres la violencia de género se refiere “...a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+<sup>(1)</sup>, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.” Dentro de los tipos de violencia de género se encuentran la violencia económica, psicológica, emocional, física y sexual, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.” Dentro de los tipos de violencia de género se encuentran la violencia económica, psicológica, emocional, física y sexual.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Consultada el 2 de septiembre de 2022: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>



## V. Ámbitos de Acción

A continuación se presentan los principales ámbitos de acción de esta política, lo que en su conjunto promueven y resguardan la integridad de las personas, propiciando ambientes libres de discriminación, acoso sexual y violencia de género en toda la comunidad educativa.

El compromiso que adquiere la institución va en la línea de la prevención, investigación, sanción y la reparación en el caso que se de alguna de estas situaciones.

### MODELO DE PREVENCIÓN

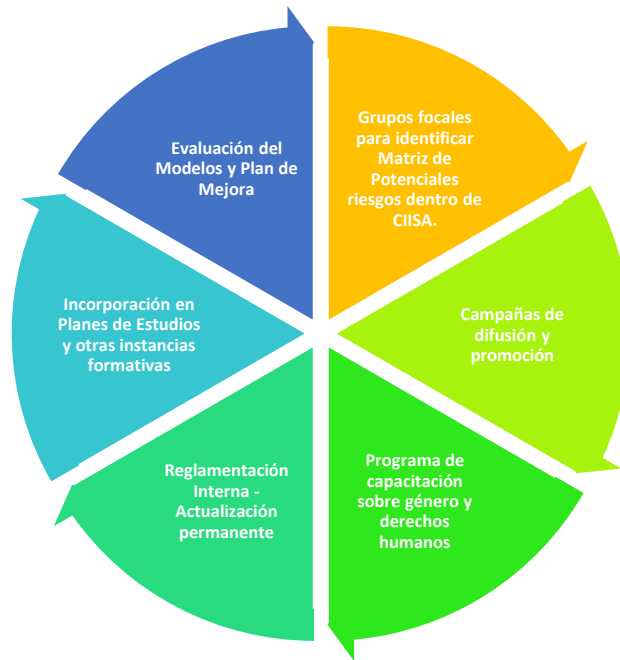
*Objetivo: Prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en cualquiera de sus formas, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para toda la Comunidad CIISA. A su vez, permitirá sensibilizar a la comunidad en relación con la importancia que adquiere el respeto a la dignidad de cada una de las personas, indistinto de su sexo, género u orientación sexual.*

Para evitar este tipo de situaciones, en concordancia con el Artículo 5 de la Ley 21.369, se realizarán:

- Actividades en las que participen todos los estamentos y permitan identificar situaciones en las cuales se genere o incremente el riesgo de experimentar acoso sexual, violencia y discriminación de género tanto en las dependencias de la institución como en los espacios virtuales en los que interactúa a diario su comunidad.
- Campañas de sensibilización y difusión de esta Política y su Reglamento.
- Capacitación permanente a todos los estamentos que componen la comunidad educativa.
- Actualización de la reglamentación interna, e incorporación de esta temática en reglamentos y contratos de colaboradoras/es, docentes y estudiantes.
- Actualización e incorporación de la política en los procesos de inducción de toda la comunidad.
- Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en alguna de las asignaturas de las diferentes mallas curriculares y en otras instancias formativas.
- Sección en página web institucional y difusión del canal de denuncias (a través de formulario online y correo electrónico destinado específicamente para este fin).

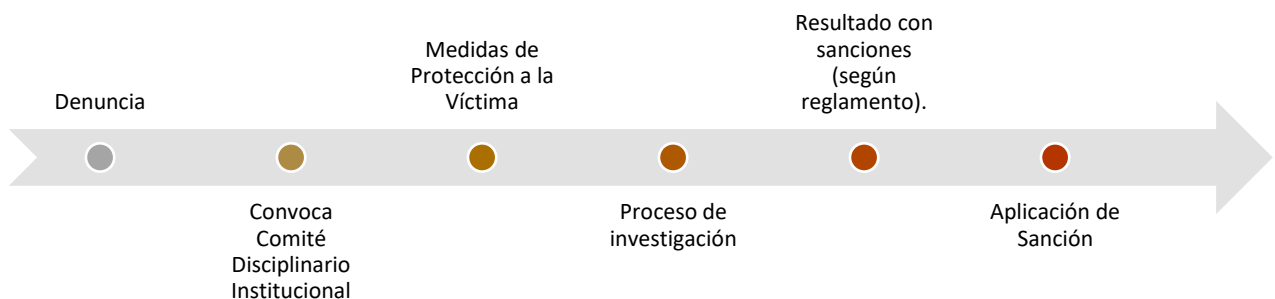


Figura 1: Modelo de Prevención



### MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

*Objetivo del ámbito: Instalar un modelo que investigue y sancione, a quien/es incurra/n en comportamientos relacionados con el acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en contra de cualquier persona que sea parte de la Comunidad CIISA, procurando la protección a la víctima, confidencialidad de la denuncia y diligencia en la investigación.*





Para llegar a sancionar a una persona, será necesario realizar una investigación a cargo de una persona con experiencia y conocimiento en Derechos Humanos y Perspectiva de Género, quien debe presentar la información recabada al Comité Disciplinario Institucional, para evaluar y resolver el tipo de sanción que se aplicará acorde a nuestro Reglamento de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género.

### ACOMPAÑAMIENTO Y/O REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA

*Objetivo del ámbito: Orientar y acompañar a la/s víctimas de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género dentro de la Comunidad CIISA, como una forma de reparación del daño sufrido.*

En los casos que se amerite, la persona que denuncie y/o haya sido víctima de una situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de la Comunidad CIISA, recibirá de manera gratuita orientación y/o acompañamiento profesional, como una forma de reparación. El plazo de este acompañamiento se establecerá de acuerdo con la recomendación del profesional a cargo de la primera atención.

### VI. Implementación y seguimiento

Esta Política será implementada por la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, la que será liderada por un Analista de Equidad de Género, capacitado/a e idóneo/a en temas de derechos humanos y género, tal como lo exige y establece la ley. Será labor de toda la institución apoyar y participar de cada una de las actividades implementadas por esta unidad. Para tales efectos, se propone la conformación de un Comité de Equidad de Género e Inclusión, órgano colegiado a cargo de implementar las acciones propuestas por el Analista de Equidad de Género y el cual debe estar constituido con paridad de género y participación de todos los estamentos que componen la comunidad CIISIANA.

Además, se debe constituir un Comité Disciplinario Institucional, órgano colegiado a cargo de la investigación y sanción del modelo descrito anteriormente.