



**INSTRUCTIVO CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS POLICIALES**

TÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Artículo 1º. La Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile, en adelante: ACIPOL, Academia o Plantel; en su calidad de establecimiento de educación superior, reconocido como tal por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza Nro. 18.962 y de acuerdo al artículo 52º del D.F.L. Nro. 2 de 2009, integrante del Sistema de Educación Superior Chileno en virtud de la Ley Nro. 21.091, en virtud de la Ley Nro. 21.369, publicada el 15.09.2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, busca promover políticas integrales, planes, programas, proyectos y acciones concretas orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de los procesos educacionales que imparte, sean de perfeccionamiento, especialización o capacitación. Todo ello, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se integren su Comunidad Académica o se relacionen a ella, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Artículo 2º. La Academia reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, asumiendo qué medidas y cómo adoptarlas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género, con la finalidad de que las interacciones estudiantiles, académicas y laborales, se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo pleno de sus potencialidades.

Artículo 3º. La Academia declara categóricamente que 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. Su adecuado enfrentamiento requiere incorporar criterios de género en todos los ámbitos de acción que sean necesarios.

Consecuentemente, la ACIPOL estima de la mayor relevancia que todas las personas que integran su Comunidad Académica o se relacionen con ella, puedan acceder a mecanismos formalizados, claros y efectivos de prevención y reparación de prácticas y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como de procedimientos concretos, conocidos y expeditos para realizar las respectivas denuncias, en aquellos casos en que se vean afectados sus derechos por dichas conductas, las que deberán ser investigadas y sancionadas conforme a la normativa vigente.

No obstante, la ACIPOL reconoce expresamente que la regulación establecida en esta Política y los procedimientos que de ellas deriven, no obsta, restringe ni sustituye de ninguna manera, la facultad de todo aquel que los invoque o emplee, de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales que estimen pertinentes para hacer valer sus derechos.

TITULO II

OBJETIVO

Artículo 4º. El presente Instructivo tiene como objetivo abordar la problemática de la violencia de género, especialmente el acoso sexual, entregando lineamientos para el desarrollo de iniciativas tendientes a la prevención, la investigación y la sanción de estas conductas y prácticas, así como también para la reparación de sus víctimas, entregando pautas y recomendaciones para estos efectos, en complemento a la normativa interna vigente en el Plantel, particularmente respecto de su “POLÍTICA

CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO” dictada en concordancia con Ley Nro. 21.369, del 15.09.2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, busca promover políticas integrales, planes, programas, proyectos y acciones concretas orientadas a erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de los procesos educacionales que imparte, sean de perfeccionamiento, especialización o capacitación. Todo ello, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se integren a su Comunidad Académica o se relacionen con ella, prescindiendo de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

TITULO III GENERALIDADES

CAPITULO I ALCANCES DEL INSTRUCTIVO

Artículo 5º. Quedan comprendidos en la regulación de este instructivo todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que cursen procesos educacionales de Perfeccionamiento, Especialización o Capacitación en el Plantel, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquiera otra función relacionada con el Plantel en su calidad de Institución de Educación Superior.

Artículo 6º. La Academia tendrá potestad de investigar y sancionar prácticas y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en conformidad a la Ley Nro. 21.369, publicada el 15.09.2021, que

regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, la que se extenderá a los hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y desarrolladas por el Plantel o por personas vinculadas a ella de conformidad a lo indicado en el párrafo anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de su misión, fines y propósitos.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

Artículo 7º. Aquellas conductas que vulneran la dignidad de las personas, entre ellas el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, constituyen hechos de violencia organizacional, es decir, manifestaciones de conducta abusiva, especialmente en lo que implica comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su ocupación o empleo, o bien, degradando el clima organizacional en el cual desenvuelve su quehacer. Pueden ellas darse en los siguientes sentidos:

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

PÁRRAFO PRIMERO

ACOSO SEXUAL

Artículo 8º. Para la Academia, la aproximación inicial al Acoso Sexual se da desde lo dispuesto en el artículo 2º, del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nro. 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, estableciendo que por acoso sexual entiende en todo caso que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de índole sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 9º. El Plantel declara que constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea 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.

Artículo 10. En concreto, el acoso sexual:

- Es realizado por una persona: Ello implica que la conducta puede ser de hombre a mujer o viceversa, además de entre personas del mismo sexo. Junto con ello, este puede ser considerado una forma más de discriminación de género, tanto en lo legal como en lo conceptual.
- Carece del consentimiento de la parte afectada: Esta ausencia de consentimiento libre y espontáneo es esencial para configurar el acoso sexual. En caso que el requerimiento de tipo sexual se responda y acepte libre y de propia voluntad, no se configura acoso sexual.
- Puede llevarse a cabo por cualquier medio: Las conducta y práctica de acoso sexual no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que su alcance comprende cualquier acción del acosador sobre la víctima que puede significar un requerimiento

sexual indebido.

- Amenaza o perjudica la situación laboral y/o académica o bien las oportunidades en el empleo y/o estudio de la víctima: La negativa de una persona a aceptar o a responder el requerimiento sexual indebido es ocupada de forma manifiesta o latente para adoptar decisiones que afectan el trabajo o los estudios de la persona, creando además un entorno intimidatorio, hostil o humillante para que sufre el acoso sexual.

Artículo 11. Se considerará conducta o práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más situaciones como las que se mencionan a continuación:

- Comportamientos físicos de naturaleza sexual.
- Conductas verbales de naturaleza sexual, especialmente aquellas que traducen que se representa a los acosados como objetos sexual y no como a miembros de la Comunidad Académica del Plantel.
- Comportamientos no verbales de naturaleza sexual, en espacial quelllos que producen incomodidad o generan amenaza en los afectados, con la consecuente afectación de su condición o ambiente académico o laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en su ambiente de trabajo o entorno académico, especilamente cuando expresan el uso de un poder personal sobre otro integrante de la Comunidad Académica ACIPOL.

PÁRRAFO SEGUNDO

VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 12. La Academia recoge la postura de la Organización de Naciones Unidas, la cual en 2003 establece la violencia de género como un término empleado para referirse a las violaciones de los derechos humanos

fundamentales que perpetúan roles estereotipados por sexo, que niegan la dignidad humana y la autodeterminación del individuo y obstaculizan el desarrollo humano.

Sobre esta base, el Plantel considera como violencia de género cualquier acción u omisión, sean el ámbito público o privado, que atente contra la vida, la integridad física o psíquica de una persona en razón de su sexo o género y que genere un impacto significativo sobre su identidad y bienestar social, provocando daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

PÁRRAFO TERCERO
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 13. La Academia entiende por 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.

TITULO IV
DE LOS PROCESOS

CAPITULO I
**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO**

Artículo 14. Correspondrá al Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL operacionalizar su “Política contra acoso sexual, violencia y discriminación de género”, por medio de acciones participativas, en paridad de género y con representación equilibrada, que contemplen al menos actividades preventivas tales como la inducción, la difusión, la formación, el liderazgo y la gestión de personas en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En tanto unidad responsable de la Política Preventiva, el Comité de Género y Conciliación de ACIPOL deberá coordinar con los estamentos internos, estrategias de comunicación que garanticen que la propia Política, planes, protocolos, Instructivo y cualquier otro cuerpo normativo, herramienta de planificación o actividad, tanto de índole preventiva, como investigativa – sancionatoria o bien reparatoria, sean difundidos y conocidos por todos los niveles que atañen a la Comunidad Académica del Plantel.

Artículo 15. La Comunidad Académica de ACIPOL deberá incorporar una cultura preventiva que:

- a) Emplee un lenguaje de respeto, no discriminatorio:

Cada miembro de la Comunidad Académica ACIPOL deberá velar por las relaciones de respeto al interior de esta, promoviendo la generación de un ambiente y de un entorno educativo y laboral tolerante y de sana convivencia.

En razón de lo anterior, el Plantel debe fomentar y exigir que entre todos y cada uno de los integrantes de su Comunidad exista un buen trato, lo que impera el uso de un lenguaje correcto, vale decir, no discriminatorio y respetuoso, tanto en sus expresiones verbales presenciales, en particular al interior de las salas de clases, como también en lo no presencial, particularmente en el envío de correos electrónicos o mensajes por cualquier sistema o mecanismo que se encuentre disponible.

En tal dirección, está prohibido el uso de términos que resulten despectivos, denigrantes, hostiles, ofensivos o humillantes en relación con el sexo biológico, el cuerpo, el género, la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual o la sexualidad de las personas, incluso tratándose de bromas o expresiones supuestamente de índole jocosa.

b) Desarrolle iniciativas de información y difusión:

La ACIPOL apoya e impulsa toda instancia informativa y formativa que pretenda prevenir y educar sobre las temáticas relativas a su “POLÍTICA CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO”, surjan estas de sus estudiantes, académicos, investigadores, autoridades, personal administrativo, o bien se originen en organismos externos, sean estos de Carabineros o de otras instituciones públicas o privadas.

Bajo la coordinación del Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, cualquier estamento o miembro de su comunidad podrá llevar a cabo iniciativas en esta materia tales como: seminarios, conferencias, mesas redondas, simposios, cursos, talleres u otras modalidades formativas, así como eventos, materiales de difusión y/o campañas.

Estas iniciativas deberán considerar la participación de estudiantes, colaboradores, académicos, directivos, funcionarios y, en general, toda la Comunidad Académica e Institucional. Será responsabilidad del Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, velar por la pertinencia y oportunidad de estas iniciativas, apoyando su gestión en todo lo que sea procedente, efectuando además las coordinaciones con otros estamentos internos o institucionales, si corresponde, efectuando un seguimiento y catastro de las actividades realizadas con estos propósitos.

c) Instale buenas prácticas:

Como una manera de orientar la interacción entre los integrantes de las Comunidad Académica ACIPOL, a objeto de evitar y prevenir situaciones que pudieran resultar constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, o eventualmente derivar en indicios de tales prácticas y/o conductas, el Plantel impulsará el buen trato, las relaciones igualitarias y equitativas, fomentando buenas prácticas tales como:

- Las comunicaciones dirigidas a estudiantes de parte de directivos, académicos o administrativos, las cuales deberán efectuarse, en lo posible, mediante los canales institucionales disponibles, dando primera prelación siempre al sistema de documentación electrónica, si está disponible; o bien, al correo electrónico institucional, limitando a lo estrictamente necesario, y si es posible evitar, el uso de la mensajería directa.
- Evitar todo comentario relativo a características físicas de una persona, especialmente cuando estos sean relativos al aspecto físico de esta.
- Evitar todo contacto físico innecesario, por ejemplo, caricias, abrazos, tocaciones, entre otros.
- Promover espacios académicos y laborales “de puertas abiertas” entre los distintos integrantes de su Comunidad Académica, particularmente en instancias en que participen profesores y estudiantes, o bien directivos y administrativos con estudiantes.
- Emplear, en toda forma de comunicación, un lenguaje verbal o no verbal respetuoso y acorde al contexto académico o laboral en que se esté inserto.

Artículo 16. La promoción de buenas prácticas se realizará a través de distintos medios de comunicación y difusión al alcance de los miembros de

la Comunidad Académica ACIPOL.

CAPÍTULO I

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

PÁRRAFO PRIMERO

DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 17. Al proceso investigativo se le dará inicio por medio de una denuncia, la cual puede ser formulada por una víctima que haya sufrido acoso sexual, violencia o discriminación de género o por algún tercero, el cual haya sido testigo directo del hecho o tenga información necesaria que se encuentre enmarcado dentro de las acciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

La denuncia será formulada ante la Subdirección Administrativa de la Academia de Ciencias Policiales.

Artículo 18. Una vez que la víctima o testigo realice la denuncia correspondiente ante la autoridad competente, deberá mantenerse en todo momento la reserva de su identidad, mientras dure el desarrollo del proceso, acorde al debido tratamiento reservado de la denuncia, el cual incluye todo el resto de los antecedentes vinculados al hecho investigado.

Artículo 19. Deberá la Subdirección Administrativa, en el plazo de dos días hábiles, la recopilar la totalidad de los antecedentes tendientes a esclarecer el hecho denunciado y ponerlos a disposición del Director del Plantel. En caso de requerir mayor plazo para el logro del objetivo, fudadamente deberá solicitar la prórroga correspondiente.

Artículo 20. El Director, con los antecedentes a la vista, podrá requerir mayor información al más breve plazo o, en su defecto, dispondrá, acorde a sus facultades, la instrucción de las primeras diligencias indagatorias por parte de un Oficial de Orden y Seguridad del Pantel o de un sumario administrativo en su defecto, caso en el cual se servirá de los oficios de la Fiscalía Administrativa que corresponda.

Para ambos casos, deberá entregar a sus destinatarios, todos los antecedentes que obran en su poder para que comience el desarrollo de la investigación, esto en orden a determinar eventuales responsabilidades ante posibles faltas disciplinarias cometidas por personal de su dependencia.

Artículo 21. Los plazos y formalidades comprometidas en el proceso investigativo, serán los estipulados en el reglamento Nro. 15 de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile.

Artículo 22. En el proceso de investigación se respetará en todo momento el debido proceso, los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de la víctima, testigos y de quien es denunciado. Se deberá evitar a todo evento acciones de revictimización.

Artículo 23. La persona denunciante y denunciada tendrán acceso a todas las piezas de la investigación, conforme a lo establecido en la Ley 21.369, Artículo 6º letra h), sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Nro. 19.628, sobre la protección de la vida privada, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas, acción que se podrá desarrollar desde la formulación de cargos.

Artículo 24. En caso de que alguna víctima tenga temor a denunciar u otro motivo y una persona que presenció el hecho en calidad de testigo directo, denuncie sin el consentimiento de la víctima, se le deberá respetar de igual forma el principio de confidencialidad tanto de la víctima como del testigo y la Subdirección Administrativa se verá obligada en acoger la respectiva denuncia.

Artículo 25. En los casos que el hecho denunciado se acredite directamente por los antecedentes entregados por la víctima o testigos o incluso por la propia confesión del victimario, el Director del Plantel de igual forma deberá disponer o solicitar las diligencias indagatorias de rigor, según corresponda.

Artículo 26. La persona que acoge la denuncia deberá ser un ente imparcial, quien velará por la separación de las partes y derivará a la víctima a una asistente social para que tenga apoyo inmediato, debiendo tomar medidas con el fin de protegerla, siempre preservando los derechos de ambas partes.

Artículo 27. En los casos de acoso sexual, teniendo en cuenta que estos no son constitutivos de delito, pero bajo la percepción de la víctima esta los considera como abuso sexual, se deberá dar cuenta al Ministerio Público, teniendo en consideración que por ese solo hecho, ya no se trataría de una falta administrativa, sino de un eventual acto doloso.

PÁRRAFO SEGUNDO DE LA SANCIÓN

Artículo 28. El Director de la Academia de Ciencias Policiales es el encargado de sancionar los hechos denunciados, una vez que se haya comprobado la ocurrencia del acoso sexual, violencia o discriminación de

género.

Si este hecho denunciado no se enmarca en el ámbito administrativo y se encuentra dentro del ámbito penal, se tramitará la denuncia ante el Ministerio Público, quedando radicado como una causa de la respectiva sede en lo penal, debiendo seguir el procedimiento de rigor y saliendo de las esferas institucionales.

Artículo 29. El Director del Plantel tanto en el proceso investigativo previo y, en la segunda parte relativa al ámbito sancionatorio, se asesorará permanentemente por el Comité de Equidad y Conciliación de la ACIPOL, cuerpo colegiado especializado, al cual deberá convocar cuando sea necesario.

Artículo 30. Para fundamentar su resolución sobre el hecho investigado, además de enmarcarse en la Ley y la reglamentación vigente, deberá tener en consideración las recomendaciones hechas por el propio Comité de Equidad y Conciliación del Plantel.

CAPITULO II

REPARACIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 31. Será de responsabilidad del Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, bajo supervisión directa del Director del Plantel, implementar mecanismos para resarcir a las víctimas de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, con criterios participativos, de paridad de género y representación equilibrada, bajo los siguientes principios:

- a) Atención Post – Evento: Una vez recibida la denuncia, o bien una solicitud de atención, se deberán adoptar las medidas que sean

necesarias para acoger a la víctima y, de ser necesario, para disponer su apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico, para lo cual deberán efectuarse las coordinaciones que sean pertinentes a través de la Subdirección Administrativa del Plantel.

La víctima deberá ser escuchada, apoyada y, además, deberá recibir información clara y precisa respecto de los cursos de acción que son procedentes, tanto a nivel interno e institucional, como también ante la justicia en los casos que los hechos denunciados pudieran constituir delitos.

- b) Restitución: La víctima deberá recibir apoyo suficiente para que pueda retomar sus actividades laborales y/o académicas con prontitud y de la forma más similar que sea posible respecto de su situación ex – ante, velando porque no exista contacto con la persona agresora.

Especial relevancia tendrán, en caso que la víctima tenga la calidad de estudiante del Plantel, las medidas que puedan adoptarse en coordinación con la Subdirección Académica y los docentes respectivos, a fin de establecer un marco de flexibilidad académica que contemple, por ejemplo, rebaja de asistencia, recalendariación de evaluaciones no rendidas, cambio de sección, autorización para cursar clases no presenciales, entre otros.

- c) Rehabilitación: El Plantel deberá asegurar que la víctima reciba la atención que sea necesaria a fin de reestablecer la integridad de sus condiciones psicológicas, de salud, y sociales.

- d) Satisfacción: La Academia deberá contribuir al restablecimiento de la dignidad de la víctima por medio de la amplia difusión de la verdad de lo acontecido en cada caso denunciado, especialmente en aquellos de alta connotación.

Se deberá asegurar que la víctima reciba disculpas escritas, públicas o privadas, de parte de la persona agresora, lo cual jamás será tomado como un gesto que implica mediación o que reemplaza la aplicación de la sanción que se estime pertinente.

- e) Garantía de No Repetición: El Plantel deberá adoptar medidas que garanticen que no se repitan situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, tanto de manera preventiva, como respecto de la persona agresora en particular.
- f) Evitar la Revictimización: La Academia deberá procurar que el restablecimiento de la dignidad de una víctima de acoso sexual, violencia y discriminación de género no se torne superficial, incompleto, ineficaz, contraproducente u hostil, erradicando toda señal de revictimización.

Artículo 32. El Plantel, especialmente representado por su Director y sus colaboradores directos, deberán evitar, entre otras situaciones:

- Que la víctima reviva reiteradamente los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que le afectaron.
- Que la víctima vea cuestionado sin mayor fundamento el relato de los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que le afectaron.
- Que la víctima perciba o sienta que se le culpa o responsabiliza por los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que le afectaron.
- Que la víctima se vea inmersa en un proceso investigativo injustificadamente extenso, complejo y poco informado.

TITULO IV

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33. Cualquier situación no prevista en el presente Instructivo, será resuelta por el Director del Plantel, con informe pormenorizado entregado

por la Coordinación Aseguramiento de La Calidad del Subdirector Académico de todos los antecedentes concurrentes, en única y definitiva instancia.