

POLÍTICA QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LOS PLANTELES EDUCACIONALES DEPENDIENTES DE LA JEFATURA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA

1. ALCANCE:

La Política que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina (JENAED), se adscribe a los lineamientos de la Ley N° 21.369. Su alcance es transversal a toda la comunidad educativa de la JENAED y sus planteles dependientes: Academia Superior de Estudios Policiales (ASEPOL), Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPOL), Centro de Capacitación Profesional (CECAPRO), la Academia de Idiomas (AIDIOMAS) y la Escuela de Inteligencia (ESIN), en su aplicación a Estudiantes, Académicos (Docentes, Instructores y Tutores) y Funcionarios.

2. INTRODUCCIÓN:

La política tiene como objetivo dar cumplimiento a la Ley N° 21.369, en cuanto a promover, garantizar y adoptar las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, junto con proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, fomentando, en particular, las relaciones igualitarias de género.

La aplicación de esta política es responsabilidad del Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED a través de dos modelos: uno de prevención y otro de investigación y sanción, mediante la coordinación con las distintas Oficinas de Bienestar Estudiantil instaladas en los planteles. Su función es diseñar e implementar acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación y formación en la materia referida en esta política, junto con derivar a las autoridades correspondientes las situaciones detectadas y denunciadas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, para su investigación y eventuales sanciones, si los antecedentes lo ameritan. Además, está encargada de instalar mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de la implementación de la política y de su impacto, y de estrategias de comunicación que garanticen que las políticas, planes, protocolos y reglamentos, sean conocidos al interior de los planteles, por toda la comunidad académica.

En su proceder, las Oficinas de Bienestar Estudiantil de cada plantel ejecutan el modelo de prevención, difunden el modelo de investigación y sanción, e informan al Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED de los casos autorreferidos y detectados y los derivan a las autoridades correspondientes las situaciones para iniciar los procesos de investigación, sanción y eventual reparación. Con la información de los resultados obtenidos en los planteles, el Departamento de Ética y Derechos Humanos de la

JENAED, elabora una memoria anual que da cuenta de lo realizado y de lo aprendido organizacionalmente en el periodo, en una perspectiva de mejoramiento continuo.

El desarrollo de estas acciones, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género fueron elaborados y discutidos en instancias de carácter participativo y colaborativo, que aseguraron la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos.

3. REFERENCIA NORMATIVA:

- La Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- La Ley N° 20.129, sobre el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- La Ley N° 20.609, que establece Medidas contra la Discriminación.
- La Ley N° 21.091, sobre la Educación Superior en Chile, que establece nuevos criterios de acreditación.
- La Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.
- El Decreto Ley N° 2.460, de 1979, de Defensa, Ley Orgánica de la Policía de Investigaciones de Chile.
- El D.F.L. N° 1, de 1980, de Defensa, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, especialmente lo dispuesto en el artículo 156°.
- El Decreto Supremo N°1, de 1982, Reglamento de Sumarios Administrativos e Investigaciones Sumarias de la Policía de Investigaciones de Chile.
- El Decreto Supremo N° 40 de 1981, Reglamento de Disciplina de la Policía de Investigaciones de Chile.
- El D.F.L. N° 2, de 2010, de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370, con las normas no derogadas del D.F.L. N° 1, de 2005.
- La Orden General N°621, de 13.SEP.982, que aprueba Reglamento de la Jefatura de Instrucción, actual Jefatura Nacional de Educación y Doctrina.
- La Orden General N° 2.228, de fecha 27.MAR.009, que crea el Departamento de Ética y Derechos Humanos de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina de la PDI.
- La Orden General N° 2.604, de fecha 12.JUL.019, de la Dirección General, que aprueba la Política de Respeto y Promoción de los Derechos Humanos en la Policía de Investigaciones de Chile.
- La Orden General N° 2.685, de fecha 17.MAY.021, de la Dirección General, que aprueba nuevos Planes Estratégicos de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina y Planteles de Educación dependientes.
- La Orden General N° 2.697, de fecha 17.JUN.021, que aprueba el Procedimiento de denuncia presencial por maltrato y/o acoso laboral o sexual.

4. ESQUEMA DE LA POLÍTICA:

Título: “Política que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el Sistema Educacional de la Policía de Investigaciones de Chile.”

Roles y Responsabilidades:

ROLES	RESPONSABILIDADES
Departamento de Ética y Derechos Humanos JENAED	Tiene como función la implementación de la presente política y diseñar el plan anual de trabajo de las dos unidades encargadas de: Modelo de prevención. Modelo de investigación y sanción: Derivación de los antecedentes a la autoridad competente. Recibir las denuncias del personal de dotación JENAED y que se relaciones con ellos.
JENAED, Director(a)s de plantel y Jefe de Plana Mayor.	Tomar las decisiones a propuesta de la instancia asesora correspondiente.
Oficina de Bienestar Estudiantil por plantel	Realizar la prevención, sensibilización, capacitación y difusión; e informa al Departamento de Ética y Derechos Humanos JENAED antecedentes para la investigación y sanción. Recibir las denuncias del personal de dotación de su plantel y de los que se relacionen con ellos.

5. PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La Jefatura Nacional de Educación y Doctrina de la PDI ha desarrollado una política que regula la implementación de dos modelos, uno de prevención y otro de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, construida con la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa. La política describe acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación y formación, y diseña un proceso general de investigación para aplicar las sanciones establecidas por reglamentos internos de la PDI. Junto a ello, regula la aplicación de mecanismos de monitoreo y evaluación de resultados e impacto.

Su propósito es fomentar y fortalecer el comportamiento organizacional responsable mediante la creación de espacios seguros y libres respecto del acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de la autorregulación en la interacción respetuosa, inclusiva y equitativa entre las personas, y entre aquellas y la institución. Del mismo modo, la política incluye una estrategia de

comunicación que garantiza que planes, protocolos y reglamentos sean conocidos al interior de los planteles.

El Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED, responsable de la implementación de la política, planes, protocolos/procedimientos y reglamentos para la prevención, está integrado por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, disponen de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de sus tareas.

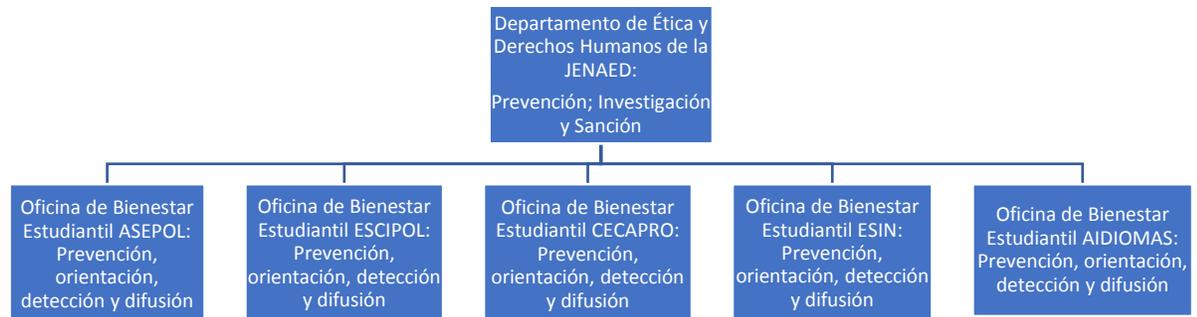
La Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPO), la Academia Superior de Estudios Policiales (ASEPOL), el Centro de Capacitación Profesional (CECAPRO), la Escuela de Inteligencia (ESIN) y la Academia de Idiomas (AIDIOMAS) cuentan con una Oficina de Bienestar Estudiantil encargada de difundir, sociabilizar, sensibilizar y capacitar respecto a las medidas de prevención.

La política se rige por los principios de:

- **Celeridad:** en atención a la naturaleza de esta materia, el procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad posible, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de responsabilidad, perjudicando los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- **Colaboración:** es deber de cada persona que se desempeña en la institución, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
- **Confidencialidad:** el proceso de denuncia e investigación, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los denunciados tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad y otras de similar naturaleza.

6. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para implementar las acciones de su responsabilidad en cada uno de los planteles dependientes de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina (JENAED), el Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED prepara un plan anual de trabajo, contando con los recursos necesarios para su adecuada ejecución, que delega en las Oficinas de Bienestar Estudiantil de cada plantel de acuerdo a su respectivo quehacer, con la debida rendición de cuentas.



Para la aplicación de esta política y modelos, se incluyen los siguientes Anexos:

- Anexo N°1: Glosario de definiciones sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Anexo N°2: Instructivo de conductas o situaciones denunciables.
- Anexo N°3: Formulario de antecedentes para la investigación de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
- Anexo N°4: Derechos de las personas involucradas.

7. MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Para la elaboración del Modelo de Prevención, se realizó una encuesta diagnóstica sobre la apreciación y conocimiento que tienen los estamentos de los planteles acerca de los temas que aborda la Ley N°21.369. En su implementación, el Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED es la unidad encargada de construir la planificación anual de las medidas adoptadas en el modelo de prevención y las comunica a las Oficinas de Bienestar Estudiantil de los planteles para ejecutar las actividades consideradas en el mejoramiento del modelo de prevención y en las campañas de difusión y sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género.

El modelo de prevención se inspira en tres pilares:

- i) Formación. La formación es el recurso indicado para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la tolerancia, la inclusión y los derechos humanos;
- ii) Colaboración y responsabilidad. En la consideración que son los propios sujetos que conforman la comunidad educativa los responsables de construir espacios libres y seguros de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- iii) Mejora continua. En concebir el modelo como mejorable en el tiempo con el aporte participativo de los distintos estamentos y planteles.

Para la concreción del modelo se realizan las siguientes medidas:

- a) El Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED, realiza un diagnóstico anual que permite identificar actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) El Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED diseña medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos detectados en el diagnóstico, con el fin de asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, las cuales incluye en su planificación anual, siendo las Oficinas de Bienestar Estudiantil por plantel las encargadas de su ejecución.
- c) Se planifican y realizan actividades y campañas de sensibilización y prevención, cubriendo los pilares que soportan el modelo preventivo: formación valórica, discernimiento y comportamiento ético y doctrinario, reconocimiento de buenas y malas prácticas, talleres de autoconocimiento y autorregulación; así como también sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- d) Se desarrollan programas de capacitación y especialización destinados a estudiantes, académicos y funcionarios del sistema formativo de la PDI, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- e) Se realizan campañas informativas y orientadoras, incluido material gráfico, sobre cómo actuar y denunciar frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en caso de ser víctima o testigo. Se podrán realizar charlas e intercambiar experiencias con instituciones externas y con unidades de la PDI vinculadas a las temáticas abordadas en las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y derechos humanos.

- f) Se incorporan contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación.
- g) Se incorpora en los procesos de inducción institucional, tanto para estudiantes, académicos y funcionarios, la normativa y modelos sobre violencia y discriminación de género. Esto es, en los procesos de selección y admisión de estudiantes, y en los procesos de contratación de personal académico y administrativo.
- h) La política y modelos que se aprueban por la siguiente orden serán aplicables a todas las contrataciones, convenios y cualquier otro tipo de instrumento, para lo cual se incluirán en los textos de dichas convenciones, que la contraparte declara conocer, respetará y aplicará en lo pertinente, la presente política y modelos.”

Estas medidas son planificadas colaborativamente con la conducción del Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED, y su ejecución queda a cargo de las Oficinas de Bienestar Estudiantil de cada plantel.

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

El modelo para la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, se sustenta en los principios del debido proceso, legalidad, proporcionalidad, igualdad, independencia de las responsabilidades, inexcusabilidad y conclusivo, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

La ejecución de la investigación y sanción se realiza mediante el Reglamento de Sumarios Administrativos e Investigaciones Sumarias de la Policía de Investigaciones de Chile (Decreto N°1, de 06.ENE.982, del Ministerio de Defensa Nacional), con la finalidad de instruir un sumario administrativo u ordenar una investigación sumaria, para determinar posibles responsabilidades administrativas. Con el fin de garantizar el tratamiento reservado de las investigaciones, el Artículo 2° de este Reglamento, establece que las actuaciones del sumario son secretas.

En cuanto a la sanción, dependiendo del estamento al que correspondan la o las personas investigadas, esta se aplicará conforme al Reglamento de Disciplina de la PDI (Decreto Supremo N°40 de 1981), el Reglamento Interno de la Escuela de Investigaciones Policiales (Orden General N°621, de 13.SEP.982) y/o el Estatuto del Personal de la PDI (D.F.L. N°1, de 1980).

El modelo de investigación y sanción será difundido a todos los estamentos de la comunidad educativa (Estudiantes, Académicos y Funcionarios) a través de los diversos canales que utiliza el modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

SÍNTESIS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

1. La denuncia de los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, definidos en el glosario de definiciones (Anexo N°1), se realiza de manera electrónica, o presencial, en las oficinas en la Oficina de Bienestar Estudiantil de cada plantel o en el Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED, a través del Formulario de antecedentes para la investigación de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género (Anexo N°3).
2. Los hechos denunciados constitutivos de delito deberán ser comunicados por quien recibe la denuncia, a la unidad operativa correspondiente de la PDI para efectos que se tomen los procedimientos correspondientes
3. Recibida la denuncia de que trata este modelo, la unidad receptora enviará de forma directa e inmediata, sin conducto regular y en sobre cerrado a la JENAED o Dirección del plantel, según corresponda, la denuncia para continuar con el procedimiento. Asimismo, las unidades receptoras de denuncia que pertenecen a los planteles, enviarán al Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED, una copia de la misma en sobre cerrado de forma directa y sin conducto regular.
4. A fin de facilitar la correcta toma de decisiones por las autoridades llamadas a darle tramitación a las denuncias de que trata este modelo, los directores de cada plantel, contarán con una instancia asesora que propondrá las medidas a aplicar, a cargo del subdirector, quien contará con la colaboración de todo el cuerpo directivo del establecimiento y asesoría jurídica y social. En caso que la persona denunciada sea dependiente de la JENAED, la instancia asesora estará a cargo del Jefe de la Plana Mayor y su dotación. Esta instancia sesionará de forma inmediata (dentro de 24 horas hábiles), una vez solicitada por parte de la autoridad correspondiente tras recibir una denuncia y deberá dejar constancia en Acta de sus deliberaciones y propuestas
5. Conforme al Reglamento de Sumarios, el proceso de investigación y sanción se realizará de la siguiente manera:
 - a. Los(as) Directores(as) de la Escuela de Investigaciones Policiales, la Academia Superior de Estudios Policiales y el Centro de Capacitación Profesional son quienes ordenan instruir o practicar los procedimientos disciplinarios que correspondan, quienes designarán a un Fiscal y un Actuario. Su instrucción también es aplicable para la Academia de Idiomas y la Escuela de Inteligencia.
 - b. De acuerdo a los Artículos 17º y 18º del Reglamento de Sumarios, el proceso investigativo se iniciará con la Orden que dispone su instrucción la cual deberá indicar el objeto del Sumario o Investigación Sumaria, la designación del Fiscal y el plazo de que éste dispone para instruirlo. En el caso de Investigación Sumaria el plazo es de 5 días hábiles, mientras que en el caso de Sumario el plazo es de 20 días hábiles, pudiendo

restringirse según la naturaleza y gravedad de los hechos o la urgencia que requiera la investigación. Dicho plazo empezará a regir desde que el Fiscal reciba los antecedentes.

- c. La designación del Fiscal deberá recaer en un Oficial Policial de mayor graduación o antigüedad que el funcionario afectado por el hecho que motiva el sumario. No obstante, si designado el Fiscal, este apareciere comprometido en el curso de la investigación, un funcionario de mayor graduación o antigüedad, el Fiscal se declarará incompetente, elevando los antecedentes al superior que dispuso su instrucción, quien resolverá.
 - d. Durante el desarrollo de la investigación, se deberá proveer de medidas provisionales tendientes a resguardar a las personas afectadas. Se realizarán acciones que eviten el contacto entre denunciante y denunciado(a) dentro de la Institución:
 - i. Suspender de sus funciones al o los inculpados,
 - ii. Separar de curso a estudiantes,
 - iii. Realizar adecuaciones laborales.
 - iv. Realizar adecuaciones curriculares,
 - v. Coordinar apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico,
 - vi. Otras medidas que deberán ser evaluadas.
 - e. Se garantizará a las personas denunciantes y denunciadas el acceso a todas las piezas de la investigación de manera oportuna. La investigación sumaria se realizará de manera minuciosa y objetiva de los acontecimientos, contando con la presentación de argumentos y pruebas de ambas partes involucradas y de terceras personas, dando cumplimiento a los plazos establecidos en el Artículo 18º del Reglamento de Sumarios.
 - f. Si el sumario administrativo establece la existencia de acoso sexual, cometido por un funcionario, la sanción que corresponde es la destitución inmediata de acuerdo al principio de probidad administrativa. Si se establece la existencia de violencia y discriminación de género, se aplicarán las medidas disciplinarias establecidas de acuerdo a la reglamentación vigente, citada en el punto 3 de la Política.
 - g. El(la) inculpado(a) podrá formular sus descargos por escrito y dispondrá, para este efecto, de un plazo de cinco días, contados desde la respectiva notificación, conforme a la normativa vigente.
6. El Departamento de Ética y Derechos Humanos de la JENAED, llevará un registro detallado y un archivo de todas las denuncias que reciba, efectuando el tratamiento de datos a fin de poder emitir información estadística o realizar seguimiento, entre otras de forma fidedigna. Asimismo, revisará la información se encuentre en forma y completa, pudiendo exigir a la unidad receptora completar o aclarar la información a fin que el registro se lleve de la mejor manera posible.

7. Todos los funcionarios y autoridades, no importando el rango y puesto que ejerzan, se abstendrán de exigir cuenta escrita o informar de lo ocurrido a los involucrados, ya sea en calidad de denunciante o denunciados, y absteniéndose de dejar constancia en la Hoja de Vida mientras no se tome una determinación formal por la autoridad correspondiente conforme a lo señalado en este modelo.
8. Efectuar denuncias sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, se considerará una falta grave a la probidad administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 125 del D.F.L. N° 29 de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Asimismo, el funcionario que haya sido denunciado y se compruebe la falsedad de la denuncia, podrá ejercer los derechos que la ley y reglamentos le confieren, para lo cual podrá pedir copia de todo lo obrado ante la instancia correspondiente.

Medidas de protección y reparación a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

a. Medidas de protección

Como se mencionó, durante el desarrollo de la investigación, se deberá proveer de medidas de protección tendientes a resguardar a las personas afectadas. Se realizarán acciones que eviten el contacto entre denunciante y denunciado(a) dentro de la Institución:

- i. Suspender de sus funciones al o los inculpados,
- ii. Separar de curso a estudiantes,
- iii. Realizar adecuaciones laborales.
- iv. Realizar adecuaciones curriculares,
- v. Coordinar apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico,
- vi. Otras medidas que deberán ser evaluadas.

b. Medidas reparatorias.

Tanto si la denuncia fue o no presentada al sistema judicial (estas últimas entendidas como aquellas constitutivas de delitos: abuso sexual, violación o amenazas de agresión física), la institución coordinará el acompañamiento y asesoría legal tanto al denunciante como denunciado, y proveerá de apoyo psicológico, médico y/o social mediante los organismos institucionales en la materia.

Los planteles otorgarán orientación mediante el(la) Profesional Trabajador Social, así como también se otorgará acceso a terapia psicológica. Se implementarán jornadas psicosociales en aquellos cursos o secciones de estudiantes que presenten situaciones referidas en la presente política, entre otras acciones que se coordinarán según cada caso.

Se reforzará a la comunidad educativa (Estudiantes, Académicos y Funcionarios) las capacitaciones, talleres u otras actividades tendientes a prevenir la repetición de estas conductas.

ANEXO N°1 GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **ACOSO SEXUAL:** 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 (Ley N° 21.369, Artículo N° 2).
- **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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. (Ley N° 20.609, Artículo N° 2).
- **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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 sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW, Art. N° 1).
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Cualquier acción o conducta basada en el género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer", Art. 1, Belém do Pará, 1994).

ANEXO N°2

INSTRUCTIVO DE CONDUCTAS O SITUACIONES DENUNCIABLES

1. Algunas manifestaciones que constituyen Acoso Sexual son:

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.
Extorsiones, amenazas y 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. Proposiciones sexuales. 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 no aceptación de propuestas sexuales (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	Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. Obligación a ver pornografía.
Manifestaciones físicas	Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.). Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones. Tocaciones sexuales contra la voluntad.

Fuente: Elaboración propia en base al Protocolo contra el Acoso Sexual en Educación Superior: sugerencias para su implementación, del Ministerio de Educación.

2. Se entenderá por manifestaciones de violencia y discriminación de género lo estipulado en el glosario de definiciones (Anexo N°1).

ANEXO N°3
FORMULARIO DE ANTECEDENTES PARA LA INVESTIGACIÓN DE
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

El formulario tiene como objetivo recoger la información aportada por el denunciante sobre el hecho ocurrido.

La información será tratada con la debida reserva y está protegida por los principios de:

- **Celeridad:** en atención a la naturaleza de esta materia, el procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad posible, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de responsabilidad, perjudicando los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- **Colaboración:** Es deber de cada persona que se desempeña en la institución, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
- **Confidencialidad:** el proceso de denuncia e investigación, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los denunciantes tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad y otras de similar naturaleza.

Las denuncias de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género sin fundamento y respecto de las cuales se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, dará lugar a las sanciones disciplinarias que corresponda, conforme al Reglamento de Disciplina del Personal de la PDI, el Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Investigaciones Policiales y/o el Estatuto del Personal de la PDI, según corresponda.

(Fecha)

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE REALIZA LA DENUNCIA

Datos de identificación de QUIÉN REALIZA la denuncia.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<u>Víctima:</u> persona en quien recae la acción de Acoso Sexual, Violencia de Género o Discriminación de Género.	
<u>Denunciante:</u> persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de Acoso Sexual, Violencia de Género o Discriminación de Género.	

Datos personales del DENUNCIANTE

Nombre completo:		
RUN:		
Dirección particular:		
Comuna y Región:		
Teléfono de contacto:		
Cargo que desempeña: (marque con una X la opción que corresponde)	Estudiante	
	Docente	
	Funcionario	
Unidad o repartición de desempeño laboral: (Marque con una X la opción que corresponde)	ESCIPOL	
	ASEPOL	
	CECAPRO	
	ESIN	
	AIDIOMAS	

Datos personales de la VÍCTIMA: (Llenar solo en caso la víctima no sea el denunciante)

Nombre completo:		
RUN:		
Dirección particular:		
Comuna y Región:		
Teléfono de contacto:		
Cargo que desempeña: (marque con una X la opción que corresponde)	Estudiante	
	Docente	
	Funcionario	
Unidad o repartición de desempeño laboral: (Marque con una X la opción que corresponde)	ESCIPOL	
	ASEPOL	
	CECAPRO	
	ESIN	
	AIDIOMAS	

Datos personales del DENUNCIADO:

Nombre completo:	
Grado jerárquico:	

Cargo que desempeña: (marque con una X la opción que corresponde)	Estudiante	
	Docente	
	Funcionario	
	Otro	
Unidad o repartición de desempeño laboral: (Marque con una X la opción que corresponde)	ESCIPO	
	ASEPOL	
	CECAPRO	
	ESIN	
	AIDIOMAS	

2. RESPECTO DE LOS HECHOS

¿El DENUNCIADO ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	

2.1. Narración Circunstanciada de los Hechos (Incluya nombres, lugares, fechas, entre otros).

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género.

presenciaron o que tuvieron información de lo acontecido (Testigos). (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia)

2.2. Antecedentes y documentos que acompañan la denuncia

Marque con una "X" la(s) alternativa(s) que corresponda(n):

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros documentos de respaldo	

¿Cuáles otros?	
----------------	--

¿EI DENUNCIANTE o VÍCTIMA realizó la denuncia judicial?
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	

En el caso de ser afirmativa su respuesta, adjunte antecedentes de la denuncia judicial.

Observaciones

--

3. DE ACUERDO A LOS ANTECEDENTES RECOPIADOS, EL HECHO CORRESPONDE A

Marque con una "X" la(s) alternativa(s) que corresponda(n):

Acoso Sexual	
Violencia de Género	
Discriminación de Género	

Nombre y firma del denunciante

Nombre y firma del encargado de la oficina

ANEXO N°4

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

Personas denunciantes, afectadas y denunciadas:

- a. A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- b. Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- c. Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- d. Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- e. Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- f. Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

Personas afectadas y/o denunciantes:

- a. Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
- b. Recibir orientación y acompañamiento social, jurídico y/o psicológico.
- c. No sufrir re victimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- d. Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- e. A presentar recursos si se desestima al inicio, o se sobresee durante su desarrollo.
- f. A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento, si considera que se han afectado sus derechos durante la investigación.
- g. A solicitar medidas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.

Personas denunciadas

- a. A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.
- b. A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento en caso de ser absuelto/a, si ha estado sujeto/a a medidas cautelares o preventivas que afectaron sus derechos.
- c. A denunciar, si se han afectados sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- d. A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.