



**PROCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL
INSTITUTO INTERNACIONAL DE ARTES CULINARIAS Y SERVICIOS
(mayo 2018)**

Contenido

1. Introducción, objetivo y alcance del Protocolo.....	2
2. Postura institucional y promoción del respeto a la dignidad de toda persona.....	2
3. Acoso Sexual, configuración y elementos constitutivos	3
4. Prevención del acoso sexual	4
5. Procedimiento de denuncias, sanción y atención de las víctimas	5
6. Reparación a las víctimas y su entorno.....	7
7. Otros	8



1. Introducción, objetivo y alcance del Protocolo

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género que afecta a las víctimas directas a nivel individual, provocando efectos físicos y psicológicos que comprometen su derecho a la educación y/o al trabajo; y, a su vez, configura un clima intimidante, incómodo e inseguro para las víctimas y para la comunidad en general.

La Ley General de Educación (Ley N°20.370, "LGE") dispone que la educación es un proceso que se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos, que debe propender a asegurar que todos los estudiantes alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje, y tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, donde se respete su integridad física y moral, no siendo objeto de tratos vejatorios o degradantes.

En este contexto, la LGE establece la necesidad de que las instituciones educacionales velen para que su comunidad educativa, esto es, cuerpos académicos, administrativos y estudiantes, se relacionen de manera respetuosa, y es por ello, que el Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios (el "Instituto") ha confeccionado el presente Protocolo Contra el Acoso Sexual (el "Protocolo") que reúne un conjunto de normas, objetivos, estrategias y procedimientos para abordar la prevención, atención a las víctimas y desarrollo de acciones en contra del acoso sexual en la comunidad educativa.

2. Postura institucional y promoción del respeto a la dignidad de toda persona

El acoso sexual y la violencia de género son considerados por el Instituto como inaceptables e indeseables, y por tanto se rechaza y prohíbe todo hecho constitutivo de estas agresiones. Es una preocupación primordial del Instituto la mantención de un clima y de un ambiente de estudio y trabajo digno, que promuevan el bienestar físico, psicológico, el respeto entre personas y facilite el cumplimiento de los estudios y labores. De esta forma, el Instituto refuerza su apoyo a la dignidad, al respeto y a la igualdad de género, comprometiéndose a:

- Contar con espacios institucionales donde se realicen seminarios, foros y charlas para toda la comunidad educativa, incorporando la perspectiva de género, el respeto, las relaciones igualitarias y el buen trato.
- Utilizar un lenguaje no sexista en todos los discursos y documentos oficiales y no oficiales del Instituto: documentos, discursos y eventos producidos por los estudiantes; como también, en reuniones, clases, seminarios y otros eventos de extensión.
- Incorporar la perspectiva de género en planes de estudio y mallas curriculares, a través de asignaturas específicas o como temas a tratar en otras asignaturas, que entreguen herramientas teóricas y metodológicas para una comprensión y análisis crítico más profundo acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.
- Institucionalizar la perspectiva de género de diversas formas y niveles, con diseño de programas de estudio, formación y capacitación del cuerpo académico y funcionarios



en temáticas de género, creación de sistemas de ingreso orientados a la paridad en carreras altamente masculinizadas o feminizadas, equiparación de salarios para hombres y mujeres con mismo nivel jerárquico, entre otras acciones.

- Manifestar una postura institucional en que se haga expresión pública de la reprobación y la condena del Instituto a toda conducta atribuible a violencia sexual entre los miembros de la comunidad educativa.

3. **Acoso Sexual. configuración y elementos constitutivos**

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidos o desconocidos, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación, como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

El Código del Trabajo define esta conducta como aquella en la que *“una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”* (art. 2 inc. 2).

No hay consenso absoluto en la comunidad sobre las condiciones para definir un hecho como acoso sexual; no obstante, existe acuerdo respecto a las tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y que diferencian al mismo de otro tipo de acosos:

- a) Conducta de naturaleza o connotación sexual:** se debe tratar de hechos que necesariamente aluden o involucran, implícita o explícitamente, al cuerpo, la sexualidad o la intimidad de una persona;
- b) No bienvenida o consentida:** el hecho debe ser no consentido por el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima y restringiendo su libertad de decisión. En este sentido, el consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima; y
- c) Que genera consecuencias negativas para la víctima:** el acoso sexual afecta las oportunidades de educación de los estudiantes, transgrede el derecho a trabajar en un lugar propicio para el cuerpo docente y administrativo, y perturba el desarrollo personal de la víctima.

El acoso sexual puede distinguirse en los siguientes tipos:

- Acoso por Chantaje, se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas; y
- Acoso por Intimidación, ocurre entre compañeros de estudio y/o compañeros de trabajo, donde no hay una relación de poder formal.



Dentro de las prácticas constitutivas de acoso sexual se comprenden: manifestaciones verbales, no verbales, físicas, amenazas, manifestaciones por medios digitales, etc. Ejemplos de éstas son:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual o gestos de carácter sexual.
- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos.
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima o proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales; o bien, amenazas de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles a quienes consienten en participar en actividades sexuales.
- Llamadas, envío de e-mails, mensajes de WhatsApp o mediante cualquier servicio de mensajería con contenido o insinuaciones sexuales o chistes o fotografías con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones incómodas para la víctima.
- Obligación de ver pornografía.
- Contacto físico innecesario o acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra voluntad.
- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual.
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación de tener contacto sexual con terceras personas.
- Violación.

El Instituto no permitirá ninguna de las manifestaciones anteriormente descritas ni ninguna otra similar, y tomará todas las medidas y sanciones establecidas en contra de quien realice estas conductas.

4. Prevención del acoso sexual

El Instituto implementará las siguientes medidas de prevención del acoso sexual:

- a) Campañas de difusión periódicas de alto impacto sobre acoso sexual: diseño y difusión de campañas informativas a través de afiches, volantes, circulares y eventos;
- b) Campañas de difusión a través de medios digitales desplegadas a través de la página web y redes sociales del Instituto, donde se advierta la relevancia de espacios que respeten la dignidad de todas las personas y que rechacen el acoso sexual;
- c) Talleres periódicos de formación que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual, idealmente con la participación de todos los estamentos, facilitando el Instituto los permisos y recursos necesarios;



- d) Instancias de discusión conjuntas en donde el Instituto actuará como facilitador y garante del buen funcionamiento, otorgando tiempos, espacios, recursos y soportes organizativos y de difusión; y
- e) Preparación de guías de buenas prácticas que oriente la acción de los integrantes de la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de la institución.

5. **Procedimiento de denuncias, sanción y atención de las víctimas:**

En caso de configurarse una conducta de acoso sexual dentro del Instituto o que afecte a funcionarios y/o estudiantes del Instituto, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) **Recepción de la denuncia de acoso sexual:** El o la denunciante será escuchado de manera confidencial e inmediatamente una vez recibida la denuncia, respetando en todo momento su dignidad y sin requerir detalles irrelevantes.

Sin perjuicio de que el o la denunciante puede no contar con todos los antecedentes, se le deberá solicitar en la denuncia:

- Nombre, descripción física, vestuario, u otras características que permitan identificar a la persona denunciada;
- Lugares, fechas, horarios, en que ocurrieron los hechos de acoso sexual;
- Descripción de los hechos;
- Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima;
- Cualquier evidencia documental o testimonial que pudiera proveer; y
- Detalle de cualquier acción emprendida por el o la denunciante u otras personas respecto de estos hechos.

No se realizarán preguntas que tengan la intención o resulten en una atribución de culpa a la víctima, como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

Los académicos del Instituto estarán obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, de acuerdo con lo establecido en el art. 175 letra e) del Código Procesal Penal. Esta obligación podría quedar sin efecto si el o la denunciante ha presentado una denuncia formal ante la PDI o autoridades similares, de manera previa.

La vía por la cual el Instituto recepcionará las denuncias es a través de una comunicación presencial ante el Vicerrector de Sede, en Viña del Mar y del Vicerrector Académico, en Casa Central, personas encargadas de la recepción de denuncias de acoso; y ellos transmitirán los casos a nuestra oficina especializada para este efecto que se encuentra en la Casa Central del Instituto, la cual estará encargada de todo lo relacionado con acoso sexual en todas las sedes del Instituto.



b) Curso de la denuncia y proceso de investigación:

Recibida la denuncia y después de una valoración inicial de verosimilitud y gravedad, el Instituto dará curso a las siguientes medidas:

En caso de denuncias por faltas leves de las señaladas en el literal (i) de la letra c) siguiente, se dará inicio a un **Procedimiento de Mediación**, el que será obligatorio para las partes involucradas (denunciante y denunciando) y se llevará a cabo por la oficina especializada del Instituto, quien actuará como Mediador. La mediación incluirá el número de sesiones que se requieran según el Mediador, a fin de evaluar la denuncia y el caso en detalle, determinar las medidas de resguardo o provisionales y las eventuales sanciones a implementar.

En caso de denuncias por faltas graves y muy graves de las señaladas en los literales (ii) y (iii) de la letra c) siguiente, se dará inicio a un **Procedimiento de Investigación y Sumario**. El Instituto dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, la cual deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva, con sujeción a las reglas establecidas en el Reglamento de Disciplina del Instituto. La investigación será llevada a cabo por la misma oficina especializada quien actuará como Investigador.

Si la denuncia de acoso sexual involucra a trabajadores del Instituto, el procedimiento se regirá de acuerdo a las normas del Código del Trabajo. De esta forma, el Instituto podrá optar por remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de un plazo de cinco (5) días, a fin de que ésta investigue la denuncia, informando de dicha decisión al denunciante; o bien, iniciar un procedimiento de investigación interno.

Si el Instituto opta por investigar directamente los hechos, o si la denuncia involucra a estudiantes, se realizará una investigación interna conforme al Reglamento de Disciplina del Instituto, en lo que resulte aplicable y sin perjuicio de las disposiciones especiales que se establecen en este Protocolo.

El Instituto no tendrá obligación de revelar antecedentes de hechos que surjan durante la investigación y respecto de los cuales se deba mantener confidencialidad, por lo mismo, la denuncia sólo será conocida por el receptor de ésta y por la oficina especializada. De esta forma, el Instituto asume el compromiso de que toda denuncia que se realice contará con la más absoluta confidencialidad y que tomará a su vez, las medidas de resguardo necesarias para evitar consecuencias desfavorables en contra del denunciante y el denunciado.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna por el Instituto serán puestas en conocimiento del Instituto, del denunciante y del denunciado.

En todo caso la investigación deberá concluirse en un plazo de treinta días (30).



c) Sanción a personas que cometan conductas de acoso sexual:

Conforme al mérito del informe, el Instituto deberá, dentro de los siguientes quince (15) días contados desde la recepción del mismo, iniciar un procedimiento disciplinario, que podrá concluir con la aplicación de medidas y/o sanciones.

Para este tipo de comportamiento, las infracciones disciplinarias se clasifican de la siguiente forma:

- (i) Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucran contacto físico y que no son de manera recurrente.
- (ii) Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico, pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil y amenazante para la víctima.
- (iii) Faltas muy graves: constitutivas de delito y que deben ser denunciadas al Ministerio Público, Policía de Investigaciones o Carabineros de Chile, como la violación, el delito de abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.

Circunstancias agravantes: Se considerarán agravantes de las conductas de acoso, los abusos de superioridad jerárquica, la especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias), la reiteración de conductas de acoso sexual y la alevosía.

Entorpecimiento del proceso de investigación: si se comprueba que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a la persona denunciante, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o testigos, el Instituto podrá aplicar sanciones adicionales al denunciado, debiendo iniciar un nuevo procedimiento disciplinario para estos efectos.

6. Reparación a las víctimas y su entorno

El Instituto se compromete a los siguientes tipos de medidas reparativas para las víctimas de acoso sexual:

- a) Atención postevento:** La reparación comienza desde que se recibe la denuncia, ya que es la primera instancia donde la víctima se debe sentir acogida, escuchada y apoyada, y en la cual se le entrega información sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la posibilidad de denunciar los hechos a la justicia. La atención postevento debe contener a la víctima y ser capaz de evitar o de contrarrestar las ideas de culpa de lo sucedido.



- b) Restitución:** La restitución busca restablecer la situación de la víctima antes del acoso, es decir, que retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original, principalmente, en cuanto a continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando no tener contacto académico con el agresor.
- c) Medidas de no repetición:** El Instituto implementará medidas con el fin de colaborar para que no se repitan nuevas situaciones de acoso.
- d) Prohibición de represalia:** El Instituto prohíbe cualquier tipo de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o de estudio de el o la denunciante.

7. Otros

Todo aspecto que no esté contenido en este Protocolo lo analizará la oficina especializada para este efecto, que se encuentra en la Casa Central del Instituto.