

**POLÍTICA EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
DE LA ACADEMIA POLITÉCNICA MILITAR**

2023

(Para uso exclusivo en actividades del Ejército)



Editor responsable

Academia Politécnica Militar

Valenzuela Llanos 623, La Reina

(56-2) 2668 83671

Primera edición (2022)

En la elaboración de este texto se utilizó como fuente de consulta el RAA – 03001, REGLAMENTO “PUBLICACIONES DOCTRINARIAS DEL EJÉRCITO”, edición 2011.

EJÉRCITO DE CHILE
DIVISIÓN EDUCACIÓN
Academia Politécnica Militar

EJEMPLAR N.º _____/ HOJA N.º _____/

OBJ.: Aprueba la Política en Contra del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género de la Academia Politécnica Militar.

REF.: 1) RAA – 03001, REGLAMENTO “PUBLICACIONES DOCTRINARIAS DEL EJÉRCITO”, Ed. 2011.

2) Ley N.º 21.369, que regula el “Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior”.

SANTIAGO, 02FEB2023

RESOLUCIÓN EXENTA N.º 1000/5619/112 DEL DIRECTOR DE LA ACAPOMIL

VISTOS:

1. Lo dispuesto en la Ley N.º 20.129, establece un “Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior”, de fecha 17NOV2006.
2. Lo dispuesto en la Ley N.º 21.091, sobre “Educación Superior”, de 29MAY2018.
3. Lo dispuesto en la Ley N.º 18.575 “Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado”, de 05DIC1986.
4. Lo dispuesto en la Ley N.º 19.880 establece “Base de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado”, de 29MAY2003.
5. Lo dispuesto en la Resolución N.º 1.600, año 2008, de la Contraloría General de la República, la cual “Fija Normas sobre Exención del Trámite de la Toma de Razón”.
6. Lo señalado en el Boletín Institucional del Ejército de Chile N.º 6708/388, de fecha 02SEP2021, que nombra al Coronel Carlos Gómez Ortiz, como Director de la Academia Politécnica Militar.
7. Lo señalado en Ley 21.369 de fecha 15SEP 2021, que regula el “Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior”.
8. Lo indicado en las “Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Educación Superior”, septiembre 2022.
9. Lo indicado en la Circular N.º 00001 de la Superintendencia de Educación Superior (SES), de fecha 08JUL2022, respecto de las dudas de las instituciones de educación superior sobre la Ley N.º 21.369.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Academia Politécnica Militar es reconocida como Institución de Educación Superior de acuerdo a lo indica la Ley de “Vistos 1”, donde la faculta a otorgar títulos profesionales y grados académicos, en los ámbitos inherentes a sus respectivos quehaceres profesionales.
2. Que, con la finalidad de continuar con los procesos de aseguramiento de la calidad educativa, es necesario dar cumplimiento a lo dispuesto en las leyes de “Vistos 2 y 3”, asociadas al sistema de aseguramiento de la calidad y acreditación para la educación superior.
3. Que, de acuerdo a la Ley de “Vistos 8”, es imperativo dar cumplimiento a la normativa y contar con Políticas Internas respecto del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, para el resguardo de la comunidad educativa.

RESUELVO:

APRUÉBESE la “Política en contra del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género de la Academia Politécnica Militar”, edición 2022, referida al conjunto de directrices, modelos y normas que deben regir a la comunidad educativa de la Academia respecto de estas materias.

Anótese, comuníquese y archívese.

Fdo) CARLOS GÓMEZ ORTIZ
Coronel
Director de la Academia Politécnica Militar

**HOJA DE VIDA DE LA POLÍTICA EN CONTRA
DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

APROBADO POR

Iniciado el de2023

Corrección N.º	MODIFICACIONES		BOLETÍN OFICIAL		
	Páginas	Artículos	N.º	Pág.	Año

Página intencionalmente en blanco.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
RESUMEN EJECUTIVO	10
CAPÍTULO I	
ANTECEDENTES Y ELEMENTOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA INTEGRAL	
I. NORMATIVA LEGAL	12
II. VISIÓN INSTITUCIONAL Y DOCTRINA ASOCIADA	12
III. PROCESO EDUCATIVO Y QUIENES LO CONFORMAN	13
CAPÍTULO II	
ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	
I. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY	15
II. CICLO DE LA POLÍTICA	15
III. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA POLÍTICA	16
IV. CONCEPTOS ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	16
V. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN	17
CAPÍTULO III	
MODELOS DE LA POLÍTICA	
I. MODELO DE PREVENCIÓN	19
II. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS	21
III. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	22
IV. UNIDAD DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS	24
V. DIFUSIÓN Y CONOCIMIENTO DEL MODELO	25

ANEXOS

I.	GLOSARIO ASOCIADO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N.º 21.369	27
II.	DIAGNÓSTICO	29
III.	DIAGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DE LA POLÍTICA EN CASO DE DENUNCIA	30

INTRODUCCIÓN

La Academia es una institución perteneciente al Ejército de Chile, que en su condición de institución de educación superior tiene como misión, en el ámbito de las ciencias militares, realizar docencia de pregrado y postgrado, investigación, extensión y vinculación con el medio, con el propósito principal de formar oficiales especialistas primarios, satisfaciendo la demanda educativa institucional y extrainstitucional, de forma paralela realiza cursos que están abiertos a la comunidad, de postgrado y otros cursos relacionados con la Defensa.

En el quehacer académico y el entorno de apoyo al mismo, intervienen oficiales, suboficiales y civiles que forman parte de la planta institucional, como también personas que pertenecen al Ejército en otras categorías.

De forma paralela participan de los procesos docentes, uniformados de países extranjeros y civiles que no tienen vinculación formal de trabajo con el Ejército.

El desarrollo de las actividades académicas y de apoyo a estas, requieren la observancia de conductas y el cumplimiento de deberes que están regulados a través de diferentes documentos doctrinarios y normativos del Ejército.

Posterior a la promulgación de la Ley N.º 20.005 que “Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual” de 2005, el Ejército difundió disposiciones estableciendo que ante una denuncia de esta índole el procedimiento de investigación se encontraba representado por la instrucción de una Investigación Sumaria Administrativa (ISA), tendiente a determinar la ocurrencia de este tipo de conductas, la participación de miembros de la Institución y la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, resultando plenamente aplicables las contempladas en el DNL - 911 “Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas”, sin excluir una investigación judicial en caso que la resolución de la ISA o los antecedentes disponibles determinaran que existan posibles conductas constitutivas de delito.

Complementariamente, la Ley N.º 21.369 estipula que en las Instituciones de Educación Superior se deben promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el Acoso Sexual (AS), la Violencia (VG) y la Discriminación de Género (DG) y a la vez sancionar a los responsables y proteger a las víctimas.

La normativa legal se establece en razón de todas las conductas, comportamientos o situaciones que sean realizadas o que tengan como destinatario(a)s a personas que cursen programas de pre y postgrado, a quienes desarrollen funciones de docencia, investigación o cualquier otra función relacionada con los procesos que se realicen en el ambiente de la comunidad educativa.

Consecuente con lo señalado por la normativa legal y lo dispuesto por el Ministerio de Defensa Nacional, el Ejército a través de diferentes documentos normativos y en particular el protocolo de denuncia de acoso sexual y laboral en las FFAA, el procedimiento ante denuncias de acoso laboral, abuso de autoridad y poder, acoso sexual y otros y la CAP - 03042 Cartilla “Procedimientos relacionados con acosos sexual y laboral en la Institución” (actualmente en actualización), establecen procedimientos y protocolos institucional para prevenir, investigar, sancionar y erradicar este tipo de conductas.

Finalmente, esta política permite cumplir con la normativa vigente y a su vez regular los espacios que no están cubiertos con la cartilla actual; para ello establece los mecanismos de actuación asociados a la prevención de las diferentes manifestaciones del acoso sexual, violencia y discriminación de género y dispone un proceso formal para recibir, derivar y acompañar denuncias por estos hechos con eficiencia, objetividad, celeridad y confidencialidad, orientando a los mandos para abordar los eventuales casos tipificados en la normativa legal e institucional y que ocurran en la Academia, esto basado y en concordancia con lo que se establece en la política institucional.

Página intencionalmente en blanco.

RESUMEN EJECUTIVO

Consecuente con su propósito, esta política se ha organizado bajo la siguiente estructura capitular:

El capítulo I reseña los antecedentes legales y doctrinarios que contextualizan el acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

En el capítulo II se declara la implementación de la ley, el ciclo de la política, principios que la inspiran, conceptos asociados y la estructura y organización dispuestos para la prevención, difusión, investigación y sanción de los casos en que se verifiquen situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

El capítulo III se precisan los modelos exigidos por la ley, para implementar las acciones de prevención, a través de las unidades correspondientes de investigación y sanción, de protección y reparación de las víctimas, así como las tareas de difusión y conocimiento de los modelos.

Página intencionalmente en blanco.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES Y ELEMENTOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA INTEGRAL

I. Normativa legal

La Ley N.º 20.005 de 2005, establece que las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, siendo contrario a ello, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el 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.

El año 2012 se promulga la Ley N.º 20.609 que insta un mecanismo judicial para restablecer el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria, entendida esta última como 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 cuando se funden, entre otros, en el sexo, la orientación sexual, la identidad y expresión de género de la persona.

El año 2021, se publica la Ley N.º 21.369 que promueve políticas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

II. Visión Institucional y doctrina asociada

El Ejército de Chile, en su “visión” declara que “..... su actuar debe ser valorado por la sociedad a la cual sirve”, declaración que, entre otras cosas, es resultante de un proceder ético de sus integrantes que propenda a la señalada valoración, esta se refrenda en variados cuerpos doctrinarios, entre los que resaltan el Manual MOLD 02005 “Ethos del Ejército de Chile”, de 2018, que señala que el Ejército es una institución cuyo fin principal es ético, lo que supone de sus integrantes, concordancia en sus actos, decisiones y resoluciones.

El mismo Manual, menciona también que el Ejército reconoce la naturaleza universal de la persona y su dignidad intrínseca, radicando el quehacer institucional en el respeto y servicio al ser humano y hacia el bien común, teniendo en consideración, que el cumplimiento y apego al derecho constituye un principio irrestricto que se expresa en el cumplimiento incondicional de las leyes, para lo que es fundamental reconocer y cultivar los valores que deben guiar el desempeño de todos quienes forman parte del Ejército.

A su turno, el Reglamento RA 110-A “Ordenanza General del Ejército de Chile”, de 2006, establece que la profesión militar exige la observancia de un conjunto de valores, que, actuando como guías de la conducta, fortalecen el desempeño individual de sus integrantes y permiten actuar con apego y respeto a lo que prescribe la normativa.

En el Reglamento D 10.001 “El Ejército”, de 2017, menciona que la sociedad posee un conjunto de principios y valores, cuya adherencia es voluntaria para los ciudadanos en general; no obstante, en el caso del militar son parte de su conducta y le son demandables por la sociedad y sus autoridades; afirma que los valores más relevantes que deben presidir la vida del militar son: el respeto por la vida, la subordinación al derecho, el acendrado culto por la verdad, la lealtad, el honor, el valor, el espíritu de cuerpo, el respeto, el espíritu de servicio, y la integridad que involucra probidad, honradez, honestidad y rectitud.

En la normativa específica relativa al ámbito de esta política, el Ejército precisa que, el acoso sexual y la discriminación afectan negativamente el cumplimiento de las tareas institucionales, toda vez que, existe incompatibilidad entre la profesión militar y este tipo de conductas, por lo que se busca informar, orientar y estandarizar procedimientos asociados a las denuncias de AS, DG y VG, para cooperar en la resolución de conflictos y, en el caso de producirse, actuar con medidas asistenciales a las víctimas y otras administrativas, disciplinarias y/o judiciales contra quienes resulten responsables, respetando la heterogeneidad del recurso humano que compone nuestra sociedad y en consecuencia a la institución, donde confluyen diversas creencias y convicciones.

Asimismo, esta también describe políticas de prevención, investigación y sanción; en el primero de los casos, dirigido al universo de quienes conforman el Ejército y en las otras situaciones, para quienes, de ocurrir, sean objeto de investigación y sanción administrativa en caso de verificarse responsabilidad, ello sin perjuicio del proceso judicial que según corresponda, se lleve adelante.

III. Proceso educativo y quienes lo conforman

El proceso formativo contempla competencias de egreso de cada Oficial, en mando y asesoría, evidenciando conocimientos doctrinarios, técnicos y jurídicos para gestionar los recursos humanos generando credibilidad profesional.

Por las características y naturaleza de los procesos docentes de pre y postgrado y de las actividades administrativas de apoyo a los mismos, participan de estos militares y civiles que forman parte de la planta institucional, así como también personas ajenas a la Institución y que se integran como docentes y alumnos de los cursos y programas de postgrado, quienes realizan actividades en las dependencias de la Academia; además se encuentran los alumnos extrainstitucionales y extranjeros que integren los cursos que se imparten.

Página intencionalmente en blanco.

CAPÍTULO II

ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

I. Implementación de la Ley

Durante el año 2021, se publicó, en el Diario Oficial la Ley N.º 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

Esta ley tiene por objetivo “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”.

Esta ley aplica para todas las instituciones regidas por la Ley N.º 20.370: universidades, centros de formación técnica, institutos profesionales e instituciones de las FAs en sus diferentes niveles.

Es importante señalar que su aplicación es para todos los estamentos: Directivos, Académicos, Estudiantes, Administrativos. En definitiva, para todos quienes conforman la comunidad académica.

II. Ciclo de la política

Las políticas deben ser revisadas, evaluadas y mejoradas en cada ciclo de implementación, por ello, se han determinado las siguientes etapas:

Formulación:

Considera el desarrollo o actualización de un diagnóstico institucional participativo, según características y tamaño de la comunidad educativa, que permite priorizar y definir los objetivos de las políticas e instrumentos relacionados. El diagnóstico permite identificar las especificidades de la Academia.

Diseño:

Conforme a lo requerido por la ley, se desarrolla el diseño de las políticas, con pertinencia a la realidad institucional y al proyecto educativo de la Academia.

Ejecución:

Considera la puesta en marcha de las actividades diseñadas en la planificación según cronograma de actividades y responsables; involucrará la implementación de las acciones preventivas e informativas y los mecanismos de atención, denuncia, investigación y sanción.

Monitoreo y seguimiento:

Es una actividad que permite contar con alertas tempranas e introducción de medidas correctivas; se considerarán instrumentos e instancias participativas de monitoreo o seguimiento, que involucren a toda la comunidad educativa en general.

Evaluación:

Verificación de la implementación de la Ley, sobre la base de instrumentos verificables, con una periodicidad predefinida; considerando instancias participativas y transversales.

La figura del ciclo de la política se detalla a continuación:

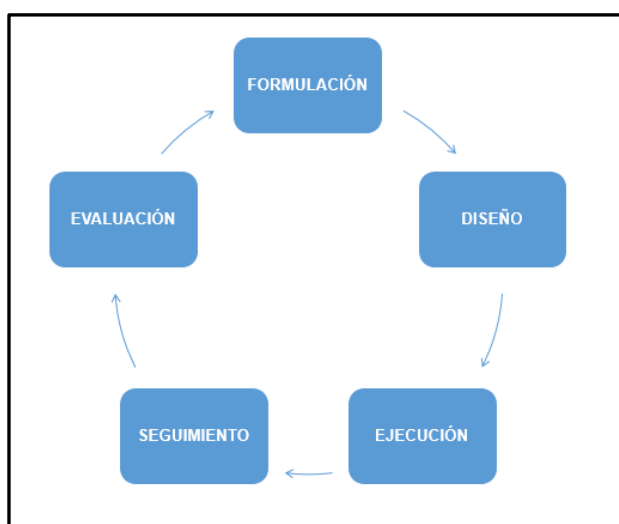


Figura N.º1: Ciclo de la Política

III. Principios que inspiran la política

En el marco de la misión y valores de la Academia antes señalados, y con la aspiración de contar con un ambiente seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se definieron como principios inspiradores de la presente política, los siguientes:

- A. La dignidad inviolable de la persona humana y el necesario respeto que ella exige;
- B. La libertad del ser humano para dirigirse por sí mismo hacia el bien, de acuerdo con su conciencia;
- C. La no discriminación arbitraria;
- D. La no violencia;
- E. La atención, protección y reparación de víctimas;
- F. La equidad en el trato;
- G. La igualdad de oportunidades;
- H. La transparencia;
- I. El enfoque preventivo y formativo.

En este sentido, aspiramos a que la convicción del valor único e irrepetible de cada persona, lejos de quedar en una consideración teórica, se materialice en la Academia en una realidad viva, con un ambiente seguro, que favorezca el desarrollo de cada uno de los miembros que conforman la Institución y que sea libre de toda forma de acoso, violencia y discriminación.

IV. Conceptos Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género

En virtud de lo dispuesto por la Ley N.º 21.369 y en el Oficio Circular N.º1 del 2022, de la Superintendencia de Educación Superior, para los efectos de esta política se emplearán las siguientes definiciones:

- A. **Acoso Sexual (AS):** 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 reiterado¹.

¹ Numeral 1, punto 1.1., del Oficio Circular N.º1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

B. Violencia de Género (VG): cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado².

La Ley en lugar de emplear el término “mujer”, se refiere al “género”, por cuanto se adecuará el concepto de violencia contra la mujer contemplado en la precitada convención, para hacerlo aplicable al género.

C. Discriminación de Género (DG): toda distinción exclusión o restricción, basada en el sexo, 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 fundamentales³.

Para efecto de la letra B y C, se entenderá por:

Identidad de Género: la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento⁴.

Expresión de Género: la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos⁵.

V. Estructura y Organización

Los participantes en la implementación y aplicación de la política en contra del AS, VG y DG, deberán ejecutar funciones de acuerdo a las misiones definidas a continuación:

Participantes	Misiones
Director	Toma conocimiento de dicha denuncia de AS, VG y DG Dispondrá que en un plazo no superior de un día hábil se reúna la comisión para analizar cada caso en particular y definir en primera instancia las respectivas medidas de resguardo.
Subdirector	Dispondrá de los antecedentes y coordinación del personal de las jefaturas de áreas involucradas, plana mayor del instituto y de los órganos externos del ES que sean necesarios para el apoyo ante estas temáticas.
Jefes de Áreas	Entregarán la información solicitada en cuanto a orientaciones a la comisión, antecedentes y otros, para asesorar al subdirector del instituto.
Calificador Directo	Si no está involucrado, participará de esta comisión equipo aportando antecedentes docentes y personales de los involucrados/as.

² Numeral 1, punto 1.2., del Oficio Circular N.º1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

³ Numeral 1, punto 1.3., del Oficio Circular N.º1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

⁴ Artículo 1, inc.2, de la Ley N.º21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

⁵ Artículo 4, letra a), de la Ley N.º21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

Participantes	Misiones
Oficial de Personal	Asesorará al mando en los procesos institucionales de denuncias de AS, VG y DG, además del conocimiento del alcance extrainstitucional.
Asistente Social	Será responsable de mantener la comunicación y seguimiento (desde la perspectiva del bienestar) de los afectados durante y posterior al proceso investigativo. Asimismo, coordinará y programará reuniones, aportando antecedentes desde el ámbito social.
Oficial de Seguridad Militar	Aportará antecedentes desde su especialidad y los ingresará al sistema de comunicación de incidentes (SCI), además del conocimiento del alcance extrainstitucional.
Jefe del DEVIM	Asesorará respecto a la difusión de los modelos de prevención y unidades dispuestas para protección, conforme a la Ley.
Asesoría psicológica	Eventualmente, entregarán asesoría ante la ocurrencia de algún evento en estas materias, siendo convocadas por el comité asesor.
Fiscal de la ISA	Buscará aclarar los hechos sucedidos y las eventuales responsabilidades conforme a lo señalado en la unidad de Investigación y Sanción, de Protección y Reparación de las Víctimas.
Secretario de la ISA	Resguardará la debida reserva de la investigación en curso.
Asesor Jurídico del Escalón Superior	El equipo podrá solicitar su orientación profesional, de ser necesario, para la elaboración del plan de intervención, solicitando apoyo al escalón superior (DIVEDUC) de manera presencial o vía "online".
Médico	El profesional generará la primera atención solo en caso que la eventual víctima requiera atención del especialista, para ello se coordinará a través de los estamentos Institucionales o extrainstitucionales, la atención con el especialista.

Tabla N.º1: Estructura de la comisión: participantes y misiones

CAPÍTULO III

MODELOS DE LA POLÍTICA

La Política contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, es para esta Academia, un instrumento de protección para todos los integrantes que la conforman, sin distinción de grados o género; para ello es necesario, que los valores y principios que la inspiran se plasmen en acciones concretas que permitan gestionar en forma eficaz y activa, dichas acciones.

En conformidad con la Ley N.º 21.369, se han construido los dos modelos, esto es, uno de prevención de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género; y un segundo modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas.

Los modelos mencionados serán evaluados al año contado desde su implementación, y, con posterioridad a dicho plazo, se revisará la pertinencia y funcionamiento de ellos, en forma periódica, buscando siempre el cuidado de todos los integrantes de la Academia y la prevención en estos temas.

I. Modelo de Prevención

La Academia asume que la prevención de las conductas violentas, abusivas y discriminatorias de las personas es un elemento esencial para que una comunidad académica esté protegida de estas conductas; en este contexto, asume el compromiso de dar difusión y sensibilizar en estas materias, contribuyendo a la formación de los alumnos, funcionarios y académicos a través de diferentes actividades que contribuyan a ello, considerando -entre otros- charlas, coloquios, seminarios, cursos específicos, etc.

Para definir este modelo, se desarrolló un trabajo participativo de sensibilización e información (a través de la exposición de las materias contenidas en la Ley); asimismo, se trabajó en un diagnóstico específico en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de mesas de discusión transversales y con representación de todas las áreas de la Academia -reuniones de coordinación-; y, la aplicación de instrumentos que, a través de encuestas, permitió recoger en forma paritaria entre hombres y mujeres y participativa, la opinión y percepción de toda la comunidad académica de esta institución.

Con el conocimiento obtenido de dicho trabajo, se pudo levantar este modelo de prevención que recoge como foco principal generar una cultura institucional libre de amenazas, a través de la protección ante semejantes actos, la disminución de la ocurrencia de ellos y medidas evaluables permanentemente, revelándose que la prevención debe ser compatible con los procesos formativos, con la gestión de las relaciones de confianza y que se traduzcan en buenas prácticas en la organización.

A. La situación en la Academia.

El Modelo de Prevención se confeccionó considerando el diagnóstico elaborado participativamente por todos los estamentos de este Instituto, lo que permitió identificar acciones, procesos, interacciones, elementos, espacios físicos, etc. que -en forma permanente, regular o esporádicas- pudiesen generar, fomentar o incrementar el riesgo de AS, VG y DG en la Academia.

B. La misión de Prevención del AS, VG y DG.

En conformidad a la orgánica institucional, la misión de prevención recaerá en el Departamento de Vinculación con el Medio (DEVIM).

El Jefe del DEVIM, será el responsable de las acciones de sensibilización e información a toda la Academia, con el propósito de lograr una interacción significativa, permanente, de prevención y de erradicación de tales temáticas.

La Sección 1ra. "Personal" de la Academia, será la responsable de proporcionar las actualizaciones institucionales referidas a estas materias AS, VG y DG. De la misma forma gestionará con la Asistente Social, la difusión de estas actualizaciones a todos los integrantes de la Academia.

Todas estas autoridades asumirán estos roles en forma directa o quienes los subroguen o reemplacen, siendo responsables de la implementación de los planes y protocolos sobre AS, VG y DG.

UNIDAD DE PREVENCIÓN	INTEGRANTES	RESPONSABLE DE IMPLEMENTAR
DEVIM. Sección 1ra. "Personal" Asistente Social	Jefe del DEVIM. Oficial de Personal Asistente Social	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información. - Programas permanentes de capacitación. que aborden las temáticas sobre el respeto a la dignidad de la persona, igualdad de oportunidades, derechos humanos, violencia y discriminación de género. - Programas de inducción institucional para toda la comunidad. - Proporcionar a la comunidad los elementos para recoger sugerencias relativas a factores de protección, prevención o de promoción para la equidad de género al interior de la Academia.

Tabla N.º2: Estructura de la unidad de prevención del AS, VG y DG

C. Medidas de prevención de Aseguramiento de la infraestructura institucional libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género:

1. Gestionar en base a la infraestructura existente en la Academia, mecanismos de resguardo en los espacios físicos con una orientación a la prevención; ello incluye todas las instalaciones docentes, administrativas, públicas, privadas, etc.

D. Mecanismos de difusión:

1. Mantener en forma permanente, fácil y pública, información respecto de la orgánica de la Academia, sus autoridades, el acceso a ellas, utilizando las plataformas físicas, digitales, redes sociales, etc., asegurando que toda la comunidad cuente con ello.
2. Todas las políticas, reglamentos, normativas, protocolos e instructivos que regulen las interacciones o dinámicas institucionales en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, deben ser de fácil acceso y actualizada.
3. Proporcionar a la comunidad, en forma permanente, la información disponible en cuanto a los mecanismos confidenciales de denuncia.
4. Fomentar a nivel institucional, la implementación de medidas respecto a procesos internos, procesos de reclutamiento y selección sin sesgo de género.
5. Elaborar protocolos de prevención para situaciones especiales de riesgo que se hubieren identificado.

E. Actividades y campañas de sensibilización e información sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género:
Para desarrollar los procesos de información, sensibilización y formación de actitudes, habilidades y buenas prácticas, la Academia desarrollará -entre otras actividades- las siguientes:

1. Campañas comunicacionales permanentes con el objeto de propender a erradicar las conductas que causan el acoso sexual, violencia y discriminación de género.
2. Talleres, coloquios y campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de estas temáticas, considerando contribuir a su erradicación en la comunidad.
3. Campañas especiales, orientadas a establecer medidas de prevención en actividades consideradas de riesgo. para enfrentar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

F. Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización:

En cumplimiento a lo que mandata la Ley, la Academia, gestionará en forma interna la impartición de cursos que aborden las temáticas sobre el respeto a la dignidad de la persona, igualdad de oportunidades, derechos humanos, violencia y discriminación de género, temáticas que -además- ya han sido incorporadas al currículo de la Academia. Para ello, gestionará ante el CEDOC/DIVEDUC, la asignación de fondos que permitan materializar dichos programas de capacitación y especialización.

Sumado a ello, esta política se incluirá en todos los procesos de inducción a quienes se integren a la Academia, considerando sus estudiantes, académicos, directivos, personal de apoyo docente y administrativos, procurando que, antes de ingresar a la comunidad, tengan conocimiento de esta política.

II. Modelo de Investigación y Sanción, Protección y Reparación a las Víctimas

En la implementación de este modelo, la Academia se rige de acuerdo a la normativa vigente conforme a lo siguiente:

- A. Ley N.º 21.369, Regula Acoso Sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de Educación Superior.
- B. DNL-910 Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas, de 2001.
- C. DNL-911 Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas, de 2010.
- D. CAP - 03042, CARTILLA, "Procedimientos relacionados con acoso sexual y laboral en la Institución", edición 2018.
- E. CIRCULAR N.º 00001 de la Superintendencia de Educación Superior, de 08JUL2022.
- F. Protocolo de denuncia de acoso sexual y laboral en las FFAA,
- G. Procedimiento ante denuncias de acoso laboral, abuso de autoridad y poder, acoso sexual y otros

Los siguientes aspectos han sido considerados para la implementación de este modelo:

- A. Procedimientos especiales de denuncia e investigación conforme a las normas del debido proceso, y basados en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
- B. Establecimiento de órganos con competencia para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- C. Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas.
- D. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia o discriminación de género, durante la investigación.
- E. Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la protección de los derechos humanos, en especial de la intimidad, de las posibles víctimas.

- F. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines.
- G. Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación.

Este modelo considera las orientaciones entregadas por la Ley, y el protocolo está sustentado en la actual modificación de la “Cartilla de procedimientos para hechos de acoso sexual y acoso laboral en la institución”, siendo responsabilidad de la recepción, seguimiento, investigación y posterior sanción de las denuncias hechas por los integrantes de la Academia, una comisión, que será el principal articulador del proceso al interior del Instituto, generando los siguientes hitos:

- A. Los procesos de investigación, serán canalizados con la asesoría del oficial del personal.
- B. Los antecedentes asociados a las eventuales medidas de protección adoptadas y al término del proceso relacionados con la investigación serán remitidos al Director, para la correspondiente resolución.

Esta comisión, contará con una visión interdisciplinaria que le permitirá desde cada ámbito de especialización profesional, utilizar herramientas objetivas para asesorar respecto a la conveniencia de las medidas por adoptar debiendo prevalecer los siguientes principios en el proceso de investigación y sanción.

- A. Principio de presunción de inocencia: en virtud del cual ninguna persona será considerada responsable ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por la instancia que corresponda.
- B. Impedimento de revictimización: cuya finalidad es evitar, en lo posible, la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos en materia de investigación.
- C. Proceso racional y justo: cuya finalidad es reconocer y respetar las garantías constitucionales en el proceso de investigación y sanción, entre ellas, la imparcialidad e independencia de los órganos que investigan y sancionan, la igualdad de las partes, el principio de defensa, la economía procesal y la lealtad procesal.
- D. Principio de proporcionalidad: que implica que las sanciones a aplicar deberán corresponderse con la gravedad de las conductas y el grado de responsabilidad de quienes las cometieron.

El modelo se compone de dos unidades que facilitan la investigación y sanción y la protección y reparación de las víctimas, según estipula la Ley.

III. Unidad de investigación y sanción

Se desarrollará con los procedimientos de denuncia con el Director de Instituto y la comisión investigadora.

La comisión, contará con una visión interdisciplinaria que le permitirá desde cada ámbito de especialización profesional, utilizar herramientas objetivas para asesorar respecto a la conveniencia de las medidas por adoptar, para lo cual estará integrado por:

INTEGRANTES	CONTENIDO
Subdirección	Entregará orientaciones al equipo para asesorar al comandante de la unidad.
Calificador directo	Si no está involucrado, participará de este equipo aportando antecedentes laborales y personales del denunciante.

INTEGRANTES	CONTENIDO
Oficial de Personal	Secretario del equipo, llevará el libro de acta de cada sesión donde consten las medidas propuestas y el plan de intervención. Al inicio del año militar, deberá difundir a través de una charla de capacitación a la totalidad del personal los contenidos de esta cartilla. Medidas de protección, apoyo y reparación a las víctimas. (si es del caso se evaluará y la Of. de Personal propondrá lo pertinente)
Oficial SSMO	Aportará antecedentes desde su especialidad e ingresará estos antecedentes al sistema de registro de incidentes (SCI).
Asistente social	Coordinará y programará las reuniones, aportando antecedentes desde el ámbito social. Será responsable de mantener informados a los afectados de cada etapa del proceso investigativo.

Tabla N.º3: Estructura de la unidad de investigación y sanción del AS, VG y DG

En cuanto a este procedimiento, se iniciará mediante la presentación de la denuncia por cualquiera de las siguientes vías:

- A. Información entregada al mando receptor, quien deberá gestionar la entrega formal de la denuncia, mediante un documento escrito y firmado por quien se considere acosado o violentado o quien quiera dar cuenta de un hecho de este tipo, en el marco de la comunidad educativa.
- B. "On-line" a través de la descarga del formulario de denuncia de acoso sexual, violencia y discriminación de género y remitido vía electrónica al correo institucional del Director.

En cuanto a la canalización de la información:

Una vez que se ha informado al comandante de la unidad o repartición (mando receptor), se deberán ejercer las acciones preliminares, disponiendo en forma simultánea las siguientes medidas:

Información al Sistema de Comunicación de Incidentes (SCI). Conforme con los procedimientos y plazos establecidos, siempre se deberá ingresar esta información al SCI de forma que permanentemente se pueda contar con información fidedigna y completa sobre el hecho en particular.

Simultáneamente, se debe informar de los hechos a la Dirección del Personal, organismo institucional responsable de llevar la estadística en casos de acoso laboral, abuso de autoridad o poder, acoso sexual, conductas que podrían ser constitutivas de delitos de connotación sexual y violencia intrafamiliar, conforme lo dispone la Orden de Comando CJE EMGE DPE III a (R) N.º 6030/11199 de 19JUL2019.

El Director del Instituto, en un plazo de 24 horas notificará al denunciado del inicio de la Investigación Sumaria Administrativa (ISA), para lo cual contará, de manera excepcional para este tipo de incidentes, de 20 días hábiles, renovables solo en circunstancias debidamente fundadas por 15 días más. El fiscal designado buscará aclarar los hechos sucedidos y las eventuales responsabilidades y al finalizar la investigación, propondrá en su dictamen las medidas sancionatorias que correspondan, las cuales serán resueltas por el Director y coherentes con las medidas disciplinarias descritas en el Reglamento de Disciplina y en la reglamentación interna vigente en esta institución.

Del mismo modo dispondrá que en un plazo no superior de 01 (un) día hábil, se reúna el grupo asesor para analizar cada caso en particular y definir en primera instancia las respectivas medidas de resguardo.

Se hace hincapié en que el denunciante (víctima) debe ser apartado de la línea jerárquica del denunciado, ya sea en otra unidad de la guarnición o en la misma, pero con nulas probabilidades de que exista contacto entre ambas partes.

Las medidas de resguardo: están orientadas a proteger a las personas que han denunciado una situación de acoso, que no implique menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados; estas medidas deberán estar orientadas a evitar roces, conflictos, amenazas directas entre las personas involucradas, o cualquier otra situación que atente contra el adecuado ambiente laboral que debe existir en su unidad u organización, tales como:

- a. Cambio de aula o separación entre los involucrados, según corresponda.
- b. Cambio de desempeño y/o dependencia.
- c. Dependiendo de la gravedad de los hechos, se buscará la instancia para que tanto denunciante como denunciado no tengan contacto directo, habilitando en lo posible, la modalidad telemática
- d. Reencuadramiento temporal del personal involucrado.
- e. Cambio de calificador directo.
- f. Que el personal involucrado no cumpla comisiones, guardias o servicios juntos.
- g. Asesoramiento, orientación y asistencia por personal profesional a la persona que se considera vulnerada, solicitando apoyo al ES.
- h. Interrupción de estudios o de contacto contractual, dependiendo del daño sufrido por quien denuncia.
- i. En caso de denuncias interpuestas hacia prestadores de servicios o personal a honorarios, se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que indique que durante su prestación de servicios en la Academia está sujeto al procedimiento institucional, conforme a lo señalado en este documento, y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género
- j. De la misma forma, los respectivos mandos deberán instar a los denunciantes a formalizar los hechos en los tribunales competentes (si fuera el caso), buscando la transparencia y demostrando el compromiso con el derecho.

IV. Unidad de protección y reparación de las víctimas:

La Academia considera imprescindible tomar las medidas necesarias para propender a la protección y reparación mediante los mecanismos que contribuyan a mitigar el dolor o sufrimiento, desagraviar a las víctimas, enmendando, corrigiendo y remediando los efectos de las conductas causantes, según sea el caso, procurando restablecer su dignidad y autonomía, configurando un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos en la comunidad.

La Academia asume el compromiso de brindar asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas, facilitando las condiciones para que estas medidas sean tomadas de mutuo acuerdo entre los involucrados y, si esto no fuera posible, adoptará las medidas que se consideren más adecuadas al momento de resolver el respectivo procedimiento.

En cuanto al detalle, se señala lo siguiente:

UNIDAD DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS	INTEGRANTES	CONTENIDO
Subdirección Sección 1ra. "Personal" Asistente Social Jefes de Áreas Asesoría Psicológica Asesor Jurídico del ES	Subdirector Oficial de Personal Asistente social Jefes de Áreas Psicólogas Asesor Jurídico	- <u>Medidas dirigidas a minimizar los impactos AS, VG, DG., protección y medidas reparatorias,</u> entre otras son: <ul style="list-style-type: none"> ● La aceptación y/o reconocimiento del daño causado; ● La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas; ● Las acciones de seguimiento para retomar actividades de manera similar a la situación original de la víctima; ● Las estrategias de intervención para restablecer el entorno; ● Las medidas e iniciativas para evitar la reiteración de situaciones de AS, VG, DG, ya sea con la persona agresora en particular o de modo preventivo.

Tabla N.º4: Estructura de la unidad de protección y reparación de las víctimas del AS, VG y DG
 Fuente: Elaboración propia

V. Difusión y conocimiento del modelo

Respecto de la Investigación, sanción y reparación, la Academia mantendrá disponible en su sitio web institucional la información relacionada a esta política, reglamentos, normativas y modelos, de forma visible y de fácil acceso.

Se propenderá a la adecuación de las normas reglamentarias en orden a la tipificación y sanción del acoso, de la violencia y la discriminación de género y de los procedimientos para su denuncia y adecuada investigación.

La Academia, por medio de la unidad de investigación y sanción, de protección y reparación, implementará mecanismos que contemplen según el caso apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad universitaria afectados por los hechos denunciados.

Página intencionalmente en blanco.

ANEXOS

I. GLOSARIO ASOCIADO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N.º 21.369:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Acoso por orientación sexual o identidad de género	Acciones o conductas, direccionadas a una persona que por su orientación sexual o identidad de género se consideren ofensivas, violentas, o humillantes y que vayan contra la dignidad de la persona.
Denuncia infundada	Es una falsa denuncia, enmarcada en un proceso legal, que consiste en imputar un hecho ilícito a conciencia a algún integrante de la institución con conocimiento de la falsedad de estos y desprecio absoluto por la verdad.
Denunciado	Persona, presuntamente culpable de cometer una acción de acoso sexual o laboral, o ambas. Es importante mantener la objetividad mientras se desarrolle la investigación, considerando que otro adjetivo (Acosador) atenta contra la honra del personal.
Denunciante	Persona que recibió una supuesta conducta o acción de acoso sexual, laboral, o ambas y que hace presente por los canales institucionales. Considera como denunciante (víctima) a quien se ve afectada por las acciones de un (unos) tercero (s), debiendo informar a la brevedad de los hechos que lo (a) están afectando.
Equidad	Cualidad de ser imparcial y justo, considerándose a cada persona según sus necesidades y competencias específicas y dar lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.
Equidad de género	Implica que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género y ser tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos del quehacer cotidiano.
Expresión de género	Manifestación y/o apariencia externa de una persona, a través de su comportamiento, actitud, gestos, vestimenta, entre otros aspectos.
Género	Roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad le atribuye a hombres y mujeres, según diferencias biológicas.
Identidad de género	Percepción personal que tiene una persona sobre sí mismo en cuanto a su género. La identidad de género puede coincidir con el sexo asignado a una persona o bien puede diferir de dicha clasificación.
Identidad sexual	Alude a la percepción que una persona tiene sobre sí misma respecto a su propio sexo, según forma de sentir.
Mando receptor	Comandante de la unidad o repartición del denunciante. En caso que el denunciado(a) sea precisamente el receptor de la denuncia, él o la denunciante informará directamente al superior del referido, pasando a ser este último, el mando receptor para iniciar el procedimiento y orientar al denunciante en el seguimiento de esta. Si la denuncia, por razones geográficas, climatológicas, de aislamiento, de error o similares, hubiere sido presentada a personal que no tenga la calidad de receptor de la denuncia previamente señalada, deberá ponerla en conocimiento del comandante de la unidad o repartición en el más breve plazo a objeto que este implemente las medidas pertinentes. La canalización de la información

CONCEPTO	DEFINICIÓN
	hacia los mandos respectivos por parte de la víctima es fundamental, lo anterior, para poder accionar de forma célere y dar curso a los procedimientos definidos.
Manifestaciones del acoso	<p>Existen diferentes tipos de acoso en las relaciones humanas dentro de la organización y consecuente con las definiciones expuestas previamente, tanto el acoso sexual como el acoso laboral podrán provenir de las siguientes fuentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vertical o descendente. Cuando lo realice un(a) superior en relación con un(a) subordinado(a) o subalterno(a), según corresponda debido a grado, categoría, función o responsabilidad específica; aun cuando esta sea transitoria (ej.: guardias o servicios). 2. Horizontal. Cuando se realice entre pares de la misma categoría o nivel jerárquico, dentro de una unidad u organización institucional. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
Orientación sexual	Capacidad de cada persona en sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o bien de más de un género.
Roles de género	Construcciones sociales que se generan según deberes y obligaciones que esperan que sea el comportamiento de hombres y mujeres.
Transexual	Persona que se siente y se concibe como perteneciente al género opuesto y que no es al asignado al nacer y optan por realizar una transición al deseado, para lo cual, buscan asistencia médica, ya sea, hormonal, quirúrgica o ambas para adecuar su apariencia física -biológica a su realidad social, psíquica y psicológica. Dentro de la institución, será reconocido conforme a lo establecido en el Registro Civil de Identificación.
Transgénero	Persona que no se identifica con la identidad de género asignada biológicamente al nacer y que ante esto transita de género para manifestar el que realmente le identifica. Dentro de la institución, será reconocido conforme a lo establecido en el Registro Civil de Identificación.
Travesti	Persona que manifiesta su identidad de género por medio del uso de vestimenta y actitudes propias del sexo (identidad) con el cual se identifica. Dentro de la institución, será reconocido (a) conforme a lo establecido en el Registro Civil de Identificación.
Violencia de género	Se refiere a los actos de abuso, maltrato, agresión que se ejerza contra una persona o grupo determinado, existiendo variables que agudicen su expresión: origen social, etnia, edad, situación socioeconómica, apariencia física, ideológica, enfermedad, religión, opinión política, entre otras. Teniendo por objeto la anulación o menoscabo de la igualdad de los derechos de las personas.

II. DIAGNÓSTICO

La elaboración de esta política se realizó considerando el diagnóstico elaborado participativamente por todos los estamentos de la Academia de manera paritaria entre hombres y mujeres. Como resultado de este trabajo se identificaron las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Academia.

En cuanto al resultado, arrojó que la comunidad está solicitando charlas que permitan interiorizarse en forma precisa del alcance de la ley, en cuanto a las interacciones al interior de la Academia; en este sentido, sugieren realizar charlas, seminarios, con periodicidad semanal, mensual; realizar difusión del protocolo o procedimiento a través de infografías, diario mural digital, correos, trípticos, afiches en las salas de clases, videos u otros medios que permitan alcanzar a todos los integrantes de esta comunidad educativa; materializar instancias de capacitación anual al personal de la Academia, a los jefes de curso o directores académicos -según corresponda- y talleres, con estudios de casos.

Esta política recogió tales sugerencias y las incorporó a los dos modelos levantados en atención a que aportan una mirada sistémica para beneficio de las comunidades educativas, lo que se traduce en construir espacios seguros y libres de AS, DG y VG, de largo alcance, que impacte los proyectos de vida de los integrantes de esta comunidad.

Finalmente, el diagnóstico permitió conocer la percepción de la Academia, que en forma unánime inicia este proceso de implementación de la Ley N.º 21369, que impone desafíos y retos en el contexto de la equidad, AS, DG y VG, a fin de sancionar y erradicar tales temáticas, lo que se vincula con el aseguramiento de la calidad de esta Academia.

III. DIAGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DE LA POLÍTICA EN CASO DE DENUNCIA

