

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

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ARTES CULINARIAS Y SERVICIOS

Preámbulo

A partir de la entrada en vigor, el 15 de septiembre de 2021, de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, todas las instituciones de educación superior deben implementar medidas que permitan reducir la exposición y las consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual, siendo una de ellas elaborar una política contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y un modelo de investigación y sanción de estos hechos.

El Instituto Profesional se ha hecho cargo de estas temáticas desde hace varios años. En mayo de 2018 se desarrolló e implementó el Protocolo contra el Acoso Sexual institucional, que ha estado plenamente vigente y que ha sido actualizado por la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (la "Política Integral") y sus modelos, a fin de fortalecer nuestros procedimientos internos en aquellos aspectos que la nueva ley destaca con mayor fuerza, como las medidas de protección y la reparación. De la misma manera, nuestros reglamentos internos incorporaban la tolerancia cero al acoso sexual en la comunidad educativa, a partir de la comprensión de que el acoso sexual es una *manifestación de la violencia de género, que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando las reales posibilidades de ejercicio de derechos fundamentales* de todos y todas quienes integran a las comunidades educativas en el nivel superior: docentes, estudiantes y colaboradores. Asimismo, el órgano colegiado superior del Instituto, el Directorio, tiene una estructura de composición paritaria.

No obstante, la Ley N°21.369 y su implementación en el Instituto Profesional supone un avance en favor de generar ambientes aún más seguros y donde todas las personas encuentren un espacio de desarrollo adecuado y confortable para sus proyectos profesionales, con el mayor grado de armonía posible con sus propios proyectos.

A nivel de colaboradores, la gestión de recursos humanos pasa a focalizarse en el desarrollo del talento de las personas y visualiza que una interacción armoniosa entre los objetivos institucionales y personales de nuestros/as colaboradores traerá beneficios sustantivos para ambas partes y permitirá que los proyectos del Instituto Profesional crezcan de la mano del compromiso de quienes lo integramos. Para ello se avanza en visibilizar a las personas en tránsito permanente entre su trabajo remunerado y su carga doméstica y de cuidado, en reconocer que estas cargas son distintas entre hombres y mujeres, de distintas edades y con distintas configuraciones familiares, y que el Instituto Profesional busca que todos y todas puedan aportar desde sus competencias y saberes al proyecto institucional, sin que la conciliación sea un obstáculo para ello.

En el nivel de la formación curricular, la Política Integral desarrolla una estrategia para la transversalización en el currículo de la formación en igualdad de género y no discriminación y del respeto por los derechos humanos, importantes ejes para el cambio en los patrones de relaciones que establecemos como sociedad. Esta transversalización incorpora también la formación de nuestros estudiantes en herramientas que fomenten la participación laboral y el emprendimiento formal de las mujeres, ámbitos en los que es posible observar brechas de género, tanto en el diagnóstico institucional, como en los diagnósticos de titulados y en la literatura internacional.

Todo miembro de nuestra comunidad es el eje central alrededor del cual se construye nuestra Política Integral. La protección y el cuidado de las personas, el marco de relaciones basadas en el respeto de la diversidad y las acciones de promoción y prevención, así como la explicitación de los

códigos de conducta adecuados en el marco de una relación de compañeros/as, docentes-estudiantes y colaboradores/as-estudiantes, permitirá incorporar en la formación actitudinal un sello adicional de los y las titulados/as del Instituto Profesional: personas respetuosas de la diversidad y que exigen respeto para sí mismos, de maneras asertivas.

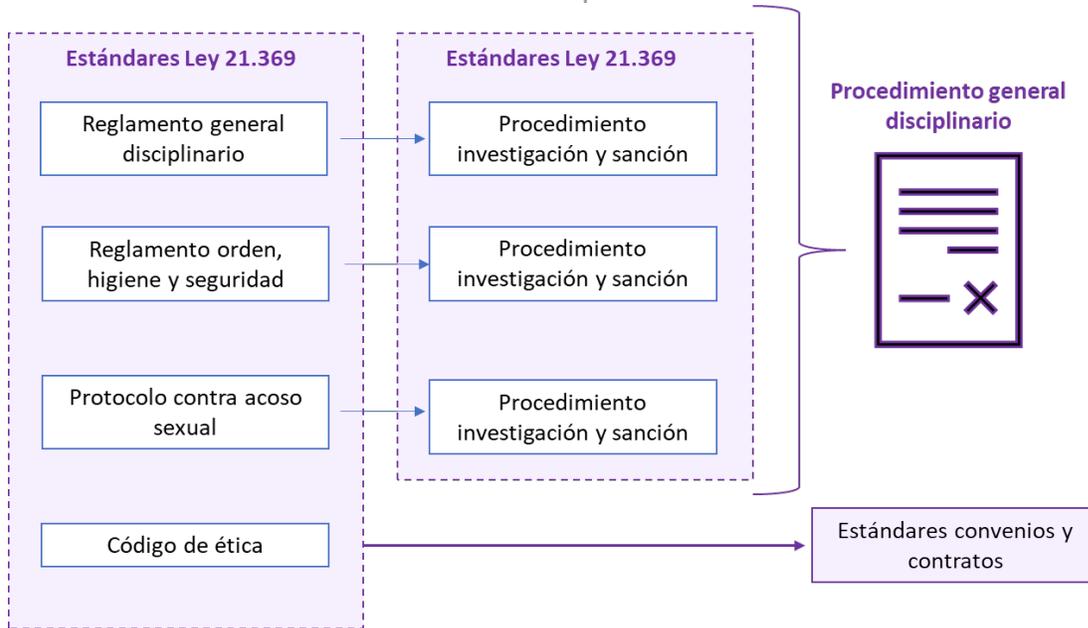
Objetivo

En el diagnóstico integral de riesgos de sufrir acoso sexual, violencia y discriminación, fue posible detectar una serie de riesgos en materias de procedimientos de denuncia e investigación, así como también aspectos de la normativa vigente que era necesario reformular, a fin de cumplir con el estándar descrito en la Ley N°21.369.

Por ello, el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación por sexo, expresión de género y orientación sexual incorpora cambios sustantivos en las normativas internas, que es posible consolidar en cuatro líneas de trabajo:

1. Unificación de los procedimientos de investigación y sanción disciplinaria, que incorpora en el mismo procedimiento disciplinario general, las especificidades que requiere el adecuado tratamiento de las investigaciones por denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual en el Instituto Profesional.
2. Actualización del Reglamento General Académico, Reglamento de Disciplina y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como del Código de Ética, en cuanto a la definición de las conductas no permitidas por el Instituto Profesional, en todas las materias.
3. Actualización del Código de Ética, a fin de que los procesos y regulaciones internas en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género alcancen a proveedores y centros de práctica.
4. Incorporación en los contratos y convenios celebrados por el Instituto Profesional, la normativa relativa a la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

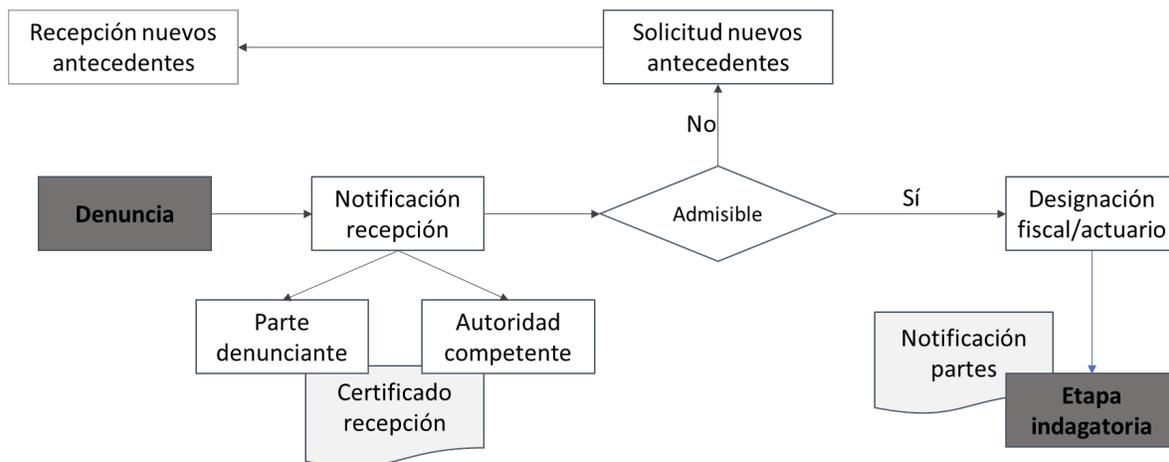
La figura a continuación sintetiza el modelo en general y establece las relaciones entre las distintas líneas de trabajo:



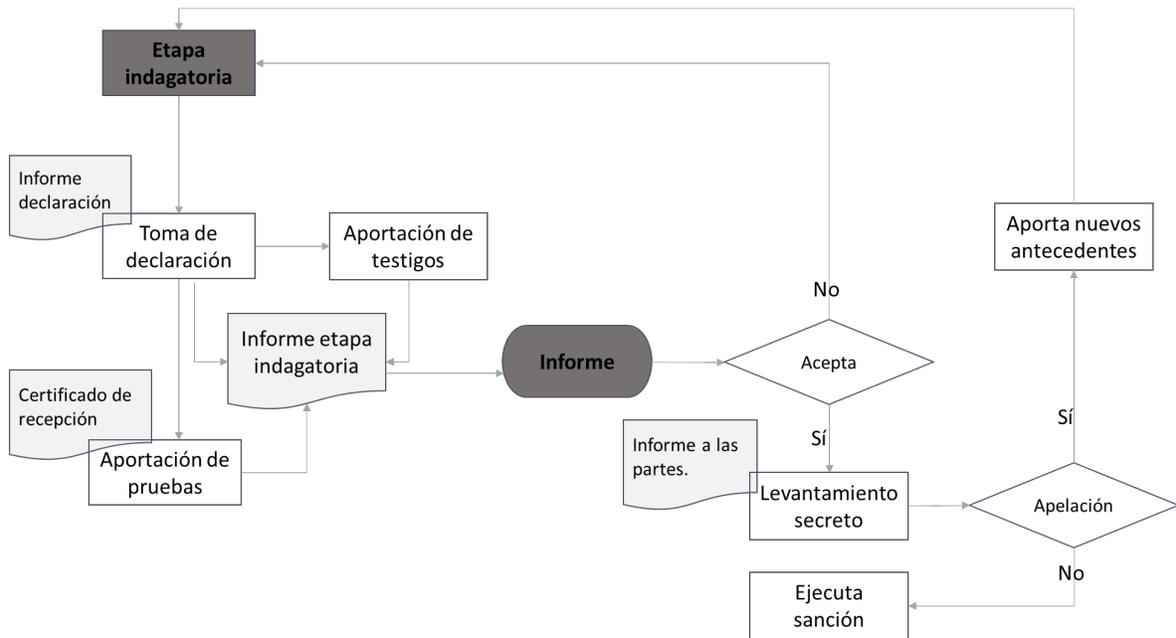
Procedimiento general disciplinario con estándares de género

Esquemas del proceso:

a) Ingreso de la denuncia



b) Tramitación y sanción



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

Presentación

Este documento contiene las normas y procedimientos que regulan el desarrollo de las investigaciones y la aplicación de sanciones sobre conductas no permitidas por el Instituto Profesional. Se integra con el Código de Ética, el Reglamento General Académico y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como también con la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

Responde a la necesidad de actualizar los procedimientos disciplinarios vigentes, así como también unificar distintos mecanismos disciplinarios que coexistían, con dispar nivel de detalle en su operación. La actualización incorpora las consideraciones de género y procedimentales que mandata la Ley N°21.369.

Respecto de los mecanismos disciplinarios previos, este Procedimiento incorpora los siguientes avances:

- Reemplaza el Reglamento de Disciplina y el Protocolo contra el Acoso Sexual del Instituto Profesional y se relaciona en forma congruente con el Código de Ética y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, constituyéndose en el instrumento unificado que rige los procesos disciplinarios internos del Instituto Profesional, cualquiera sea la calidad de las personas investigadas o afectadas (estudiantes, docentes, trabajadores, colaboradores, etc.), sin perjuicio de aquellas materias que, conforme al Código del Trabajo, deben regularse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en lo relativo a los trabajadores del Instituto Profesional.
- Establece estándares investigativos, procedimentales, de protección de las víctimas y de objetividad en la investigación de presuntas infracciones, de general aplicación a todos los procesos disciplinarios, sean éstos referidos a trabajadores, docentes o estudiantes del Instituto Profesional, incluyendo medidas para el restablecimiento de la buena convivencia en la comunidad institucional.
- Como procedimiento disciplinario general considera un enfoque de género para todas las investigaciones y aplicación de medidas disciplinarias por el incumplimiento a las distintas normas internas del Instituto Profesional, incluidas aquellas infracciones de carácter general o no relacionadas con el acoso sexual, la discriminación o la violencia de género, estableciendo reglas especiales en procedimientos referidos a estas últimas conductas, tendientes a resguardar la confidencialidad de los procedimientos y evitar la revictimización de las personas afectadas.

Considerando lo anterior y los instrumentos jurídicos internacionales que han sido suscritos por nuestro país, es decir, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Belém do Pará; el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación; la Constitución Política de la República; el Código del Trabajo; el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°20.370 con las Normas No Derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005 (que establece

la Ley General de Educación); la Ley N°20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación; la Ley N°21.120 que Reconoce y Da Protección al Derecho a la Identidad de Género; 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 Oficio Ordinario N°1.203, de 23 de diciembre de 2021, y N°1, de 8 de julio de 2022, ambos de la Superintendencia de Educación Superior, se explicita:

1. Que, el Instituto Profesional es una Institución de Educación Superior que tiene como misión formar personas en las áreas de las artes culinarias, la hospitalidad y los eventos, contribuyendo así al desarrollo del país a través de la innovación y la vinculación activa con su entorno relevante.
2. Que, en consideración a lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior y el Oficio Ordinario N°1.203, de 23 de diciembre de 2021, de la Superintendencia de Educación Superior, y con el fin de cumplir cabalmente lo dispuesto por esta normativa, el Instituto Profesional se encuentra adoptando las medidas conducentes a prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas de estos actos, para lo cual se ha dispuesto establecer el siguiente Procedimiento.
3. Que es necesario avanzar en lo relativo a la gobernanza de los procedimientos disciplinarios en general, y en particular aquellos referidos a conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Por lo anterior, con la aprobación del presente Procedimiento se actualizan y unifican los procedimientos disciplinarios internos, incorporando las especificidades de las materias de Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, en el presente instrumento, guardando la concordancia con, y remitiéndose, en lo que corresponde, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética del Instituto Profesional.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Definiciones. Para efectos del presente Procedimiento General Disciplinario y de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia de Género (en adelante, el “Procedimiento”), y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente¹, se entenderá por:

- a. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otros/as trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o las afectadas su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- b. **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,

¹ Incluye lo dispuesto en la Circular 1 de la Superintendencia de Educación Superior, del 08 de julio de 2022.

condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

- c. **Actuario/a:** Persona designada por la autoridad competente para asistir en la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento. El/la actuario/a siempre acompañará al/la fiscal en las diligencias, así como también en la valoración de las pruebas presentadas.
- d. **Afectado/a:** Persona que es señalada como víctima o afectada de manera directa por los hechos denunciados, tenga o no la calidad de denunciante.
- e. **Alumno regular:** Persona que, habiendo dado cumplimiento a los requisitos de ingreso, ha formalizado su proceso de matrícula y recibe atención académica en carreras, programas o cursos conducentes a la obtención de títulos de nivel técnico, profesional, diplomas o certificados.
- f. **Autoridad competente:** Persona con atribuciones para ordenar una investigación disciplinaria, establecida en este procedimiento. La autoridad competente varía en función de la dependencia y jerarquía de la persona denunciada.
- g. **Fiscal o investigador/a:** Persona que en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario está encargado/a de practicar diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, individualizar a las personas responsables y su participación. El nombramiento del/la fiscal estará sujeto al tipo de hecho denunciado, la dependencia administrativa de la persona denunciada y la sede en la que se produjeron los hechos denunciados.
- h. **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de los hechos denunciados.
- i. **Denunciante:** Persona que interpone una denuncia por los hechos previstos en alguno de los reglamentos internos, el Código de Ética del Instituto Profesional o el presente Procedimiento, sea la persona directamente afectada o una tercera persona.
- j. **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde 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 sindicalización 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.
- k. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- l. **Instituto Profesional:** El Instituto Profesional Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios "Culinary".
- m. **Violencia de género:** 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 muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2º. Objeto y principios rectores del procedimiento disciplinario general. El presente Procedimiento tiene por objeto establecer las normas que regirán la investigación y sanción de transgresiones a cualquiera de las normativas internas del Instituto Profesional, incluyendo la recepción y tramitación de denuncias. Asimismo, el presente Procedimiento aborda las especificidades de las denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género

y discriminación arbitraria cometidas por colaboradores, docentes, prestadores/as de servicios a honorarios o por estudiantes del Instituto Profesional, realizadas en contra de otros integrantes de la comunidad institucional o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio de que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, serán congruentes con los demás cuerpos normativos internos vigentes del Instituto Profesional, a saber, el Reglamento General Académico, el Código de Ética, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cualquier otro cuerpo normativo futuro que se remita en cuanto al procedimiento disciplinario y/o la determinación y aplicación de sanciones al presente instrumento.

Este Procedimiento regula los criterios de designación de fiscales y actuarios/as, a fin de garantizar, por un lado, las competencias necesarias para instruir las investigaciones y, por otro, para resguardar la imparcialidad y objetividad requeridas para investigar y proponer una sanción o medida disciplinaria.

En todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad disciplinaria se asegurará el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención de las personas afectadas y denunciadas.

En la implementación de los procedimientos disciplinarios, se asegurará a las personas afectadas el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra del fallo respectivo, en los mismos términos que la parte denunciada.

De la misma manera, en este Procedimiento se establecen las disposiciones para el resguardo de la información sensible, la confidencialidad de los procedimientos investigativos y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que eviten el perjuicio y/o la discriminación de las partes involucradas y/o testigos, así como también que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de colaboradores o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en el Instituto Profesional en calidad de prestadores de servicios a honorarios, investigadores, contratistas, subcontratados o en condiciones similares o asimilables, no les serán aplicables las disposiciones de los reglamentos internos. Sin embargo, les resultarán aplicables las medidas disciplinarias o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con nuestra Institución, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética del Instituto Profesional².

Artículo 3º. Expedientes. La Dirección de Género, Inclusión y Convivencia tendrá a su cargo el archivo de los expedientes que se originen en aplicación del presente Procedimiento.

Artículo 4º. Todo procedimiento que se encuentre totalmente tramitado y que afecte a un/a alumno/a regular deberá ser informado al Vicerrector Académico, al Vicerrector de Sede, cuando corresponda, y a los estudiantes involucrados.

² Como podrían ser la terminación anticipada o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de faenas o servicios, según cada caso.

La autoridad que aplique la medida disciplinaria que proceda deberá dejar constancia del resultado de la investigación en la ficha y en la carpeta del/la alumno/a regular sancionado/a.

TÍTULO II

DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 5º. Para los efectos del presente Procedimiento, se entiende por infracción disciplinaria toda acción u omisión voluntaria que atente contra la normal convivencia, lealtad y respeto de la comunidad institucional y que sea sancionada por el presente instrumento.

Las infracciones disciplinarias se clasifican en faltas graves y menos graves.

Artículo 6º. Faltas graves. Se consideran faltas graves aquellas acciones u omisiones que, por su naturaleza o por sus consecuencias, afectan el normal desarrollo de las actividades académicas, administrativas, extracurriculares o laborales de una o más personas de la institución. Son faltas graves las siguientes:

- a) Utilizar los recintos del Instituto Profesional para realizar actos tendientes a propagar o ejecutar actividades perturbadoras para el normal desarrollo de las actividades académicas, administrativas y extracurriculares de los estudiantes, docentes y colaboradores del Instituto Profesional.
- b) Ejecutar actos que importen atentados contra la moral y las buenas costumbres. En particular, será considerada una falta grave cometer actos constitutivos de acoso sexual, definido en el artículo 8º del presente Procedimiento.
- c) Cometer actos constitutivos de violencia de género, según lo definido en el artículo 10 del presente Procedimiento.
- d) Cometer actos constitutivos de discriminación arbitraria por razones de sexo, expresión de género u orientación sexual, según lo definido en el artículo 9º del presente Procedimiento.
- e) Cometer fraudes en exámenes, controles o, en general, en cualquier proceso de evaluación que no sean considerados faltas menos graves conforme a lo establecido en el Artículo 7 letra c). Constituyen fraudes, entre otros, la suplantación de compañeros en evaluaciones y la sustracción de pruebas, así como cualquier otro mecanismo que se utilice para obtener una ventaja indebida en una evaluación.
- f) Faltar el respeto a autoridades, docentes o colaboradores del Instituto Profesional dentro o fuera de sus recintos.
- g) Destruir o dañar bienes muebles e inmuebles destinados al uso del Instituto Profesional.
- h) Participar en actividades de recepción de nuevos estudiantes que impliquen menoscabo a su dignidad bajo la forma de daños físicos, psíquicos o morales a su persona o a su propiedad.
- i) Retener o impedir el libre ingreso o tránsito dentro de los recintos del Instituto Profesional, de cualquier miembro de la comunidad institucional.
- j) Promover y/o participar en desórdenes o actos de violencia o intimidación en contra de miembros de la comunidad institucional, dentro o fuera de ella, o contra personas ajenas dentro de los recintos del Instituto Profesional.
- k) Participar en o inducir a la toma u ocupación forzosa de alguna dependencia del Instituto Profesional, en cualquiera de sus recintos y la ejecución de acciones que interrumpan arbitrariamente las actividades académicas, así como participar o inducir a la realización de paros estudiantiles.

- l) Obtener beneficios o autorizaciones faltando a la verdad o adulterando documentación.
- m) Consumir, vender, portar alcohol, drogas u otra sustancia prohibida al interior del Instituto Profesional e ingresar y/o permanecer en los recintos del Instituto Profesional bajo la influencia de éstas.
- n) Dañar, destruir, adulterar o falsificar documentación institucional. En caso de que estas acciones impliquen fuerza o violencia, ésta constituirá una circunstancia agravante.
- o) Realizar cualquier acción u omisión tipificada como crimen, simple delito o falta penal por la legislación chilena.

Artículo 7º. Faltas menos graves. Son faltas menos graves aquellas acciones u omisiones que, por su naturaleza o consecuencias, impactan de manera transitoria las labores de la institución o quienes la conforman, tales como:

- a) Arrogarse la representación del Instituto Profesional o la de sus estudiantes, sin contar con la debida autorización.
- b) Difundir por cualquier medio información falsa, no oficial, o que induzca a error, que pueda producir un daño a la imagen del Instituto Profesional.
- c) Copiar o facilitar que otros copien a compañeros/as en procesos de evaluación y de aprendizaje.
- d) Plagiar total o parcialmente artículos, publicaciones y/o trabajo de terceros, sin referenciar las fuentes de la información presentada.
- e) Promover o facilitar el ingreso a los recintos del Instituto Profesional por parte de personas ajenas a éste, sin la debida autorización y para fines ajenos a los objetivos académicos e institucionales.
- f) Pintar, rayar o dañar bienes muebles o inmuebles del Instituto Profesional.
- g) Infringir o negarse a acatar las normas estatutarias o reglamentarias establecidas por la autoridad del Instituto Profesional.

Artículo 8º: Acoso sexual. El acoso sexual será entendido como 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.

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- a. Como chantaje: cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de acciones de naturaleza o connotación sexual tendrá incidencia en las condiciones laborales o académicas de una persona o grupo, como cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción, evaluación del desempeño, acceso a equipos y espacios del trabajo, etc.), académico o de cualquier otra índole o, incluso, la permanencia o continuidad en el empleo o la institución, o con la amenaza de sufrir un perjuicio, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- b. Como ambiente hostil, en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima o tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia o el rendimiento académico o laboral de la víctima, creando un ambiente intimidante, amenazador, hostil, incómodo o inseguro para las víctimas y los demás afectados.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de distinta naturaleza:

- Física: Tales como caricias, tocamientos, roces, acercamientos innecesarios, hasta el abuso sexual y la violación.
- Verbal: Tales como comentarios y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, “piropos” directos o indirectos, el estilo de vida o la alimentación, la orientación sexual, la vida de pareja, llamadas telefónicas o video llamadas con fines distintos a lo laboral o académico en horarios inadecuados, etc.
- Gestos no verbales: Tales como piropos mediante silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, regalos, flores, galanteos, etc.
- Sexting: Recepción o transmisión de imágenes o videos que conllevan un contenido sexual a través de las redes sociales, ya sea con o sin autorización de quien los coloca en el medio.
- Exposición a la pornografía: Envío de imágenes o textos que representan actividad sexual, por cualquier vía.

Las condiciones que deben cumplirse para que internamente una conducta o una serie de conductas constituyan acoso sexual son, alternativamente, las siguientes:

- Deben ser percibidas por la persona denunciante como molestas, innecesarias o intimidatorias, o
- Deben percibirse como chantaje, es decir que sugiera explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de las acciones de naturaleza o connotación sexual tendrá incidencia en las condiciones laborales o académicas de la víctima o su entorno, o
- Deben percibirse como generadoras de un ambiente laboral o académico hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima y que es percibido por la víctima y/o por terceras personas, o
- Deben generar malestar en el grupo de referencia, curso o colegas, por lo que se percibe como una relación “de favoritismo” o de “denostación”.

La concurrencia de, al menos, una de las situaciones descritas precedentemente facultará al equipo investigador para concluir la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual.

Las sanciones que se impongan a quienes incurran en estas conductas se determinarán atendiendo a las siguientes consideraciones:

- La naturaleza y gravedad de la conducta.
- El perjuicio efectivamente causado a la(s) víctima(s).
- Si se trata de una conducta reiterada o no.
- Las circunstancias agravantes o atenuantes que se aprecien como resultado de la investigación, de acuerdo con lo dispuesto en el Párrafo 3º del Título IV de este Procedimiento.

La atribución de responsabilidad por conductas constitutivas de acoso sexual, discriminación o violencia de género no tomará en consideración -en ninguna parte o etapa del proceso de investigación- estereotipos de género ni sexismos, garantizándose que la evaluación de la existencia o ausencia de consentimiento o coacción y la obtención y valoración de los medios probatorios se llevará a cabo sin ningún tipo de sesgo o estereotipo de género.

En el curso de la investigación y sus resultados no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima, ni de su silencio o falta de resistencia activa, que ésta haya consentido a las conductas constitutivas de acoso sexual o violencia de género, debiendo considerarse siempre durante la

instrucción del procedimiento de investigación la posibilidad de que circunstancias como la existencia de relaciones desiguales de poder, la amenaza del uso de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido la capacidad de la víctima para oponerse a las conductas constitutivas de acoso sexual o violencia de género o a manifestar o expresar su incomodidad o molestia.

Artículo 9º: Discriminación de género. La discriminación de género es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La discriminación de género puede presentarse en diversos ámbitos de relación y procedimientos de la relación educativa, laboral o contractual. Por ello, las investigaciones frente a denuncias de discriminación arbitraria se centrarán en identificar si la persona denunciante o víctima ha sido perjudicada en su acceso a recursos materiales o simbólicos, limitada en su derecho de aprovechar algún espacio, bien o servicio dispuesto por el Instituto, de expresarse libremente por miedo a ver mermada sus posibilidades de acceso a recursos materiales o simbólicos o el goce de algún derecho, a causa de su sexo, expresión de género u orientación sexual.

Artículo 10: Violencia de género. Constituye violencia de género 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 privado; incluida la violencia sexual, física, psicológica o simbólica por razones de sexo, expresión de género u orientación o identidad sexual, la que corresponde a cualquier situación, repetitiva o no, en la que una persona es sometida por otra persona o grupo de personas, en función de su sexo o expresión de género u orientación sexual, mediante mecanismos dirigidos a generarle miedo y el impedimento de ejercer sus derechos o expresarse libremente. Estos mecanismos pueden ser solo físicos, solo sexuales, solo psicológicos o simbólicos, pero también pueden darse de manera simultánea o sucesiva. El acoso sexual, el sexting, el ciberacoso, los gritos, el ignorar de manera constante a una persona, entre otras, son conductas violentas, que buscan limitar las posibilidades de desarrollo de quien las sufre. La investigación en estos casos estará centrada en identificar los ámbitos en los que las víctimas han visto limitadas sus posibilidades, así como también en identificar el tipo de conductas violentas, la duración de las mismas, la intención de dichas conductas y las estrategias desplegadas para ocultarlas. Las sanciones deberán considerar todos estos ámbitos al momento del fallo de primera y segunda instancia.

TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Párrafo 1º. De las denuncias

Artículo 11. Personas denunciantes. Podrán ser denunciantes, una o más personas directamente afectadas por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad en calidad de estudiante, exalumno/a, docentes, colaboradores, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades del Instituto Profesional y que no tenga alguna de estas calidades.

También podrán ser denunciadas personas no directamente afectadas, pero que tengan bajo su responsabilidad, infraestructura, herramientas, materiales, procesos o personas que puedan verse afectadas por una acción de un/a tercero/a, denunciado/a.

Finalmente, este Procedimiento establece la posibilidad de autodenuncia, a fin de que una persona que está siendo sindicada de manera informal como responsable de alguna acción que contraviene alguno de los reglamentos y demás instrumentos de gobernanza interna del Instituto Profesional tenga la opción de iniciar un proceso disciplinario interno, a fin de garantizar que las decisiones que se tomen en su caso estén basadas en el debido proceso y el resguardo de la imparcialidad y de su honra.

Artículo 12. Contenido de las denuncias. Las denuncias podrán realizarse de manera escrita, por medios <https://forms.gle/6uM7rgLRZjPAnVL27> o presenciales, dirigida a la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia. El único instrumento válido de presentación de denuncias es el Formulario Único de Ingreso de Denuncias Disciplinarias del Instituto Profesional, el cual deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su recepción:

- a. Datos de contacto: Nombre completo, número de teléfono celular y/o fijo, personal o institucional, correo electrónico personal y/o institucional.
- b. Individualización del denunciado.
- c. Clasificación inicial del tipo de situación denunciada.
- d. Relación con la institución de ambas partes.
- e. Descripción de los hechos denunciados: Descripción de los eventos denunciados, fecha aproximada de ocurrencia, lugar de ocurrencia, mecanismo por el cual la parte denunciante se ha enterado de los eventos denunciados.
- f. Archivos o documentos: Las personas denunciantes pueden aportar archivos o documentos que aporten a la comprensión de la denuncia propuesta. Estos archivos no serán, necesariamente, valorados como prueba.
- g. En el caso de que los involucrados en la denuncia sean trabajadores del Instituto Profesional, la denuncia deberá indicar la relación de subordinación o dependencia del denunciante respecto del denunciado, o bien, describir la relación de trabajo entre ambos.

La denuncia será recibida por la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, quien actuará como ministro de fe en la tramitación de todo el procedimiento³.

Párrafo 2°. De la admisibilidad de la denuncia

Artículo 13. Evaluación de admisibilidad. Las denuncias ingresadas serán evaluadas en función de que incorporen la totalidad de los antecedentes señalados en el artículo precedente. Cualquier denuncia que cumpla con aquellos, deberá ser admitida y se iniciará su tramitación. La admisibilidad, en los términos expuestos, será evaluada por la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, a fin de garantizar la máxima privacidad e imparcialidad en asuntos que involucren a

³ Dado que nadie depende en ninguna forma de la Dirección de Género, Igualdad y Convivencia y que aquella no tiene potestad sobre ninguna decisión de carácter académico o administrativa y que, además, comprende la especificidad de las denuncias relativas a acoso sexual, violencia o discriminación, se establece que es un actor imparcial en el proceso.

estudiantes y/o trabajadores/as del Instituto Profesional⁴. El plazo de evaluación de admisibilidad no puede superar los 5 (cinco) días hábiles desde el ingreso de la denuncia.

En caso de que alguna denuncia no cumpla con los criterios mínimos establecidos, se tomará contacto con la persona que ingresó la denuncia, en un plazo no superior a 10 (diez) días hábiles luego de ingresada la denuncia. En esta comunicación se debe solicitar a la persona completar los antecedentes faltantes e informarle que, en caso de que éstos no sean completados en un plazo superior a 5 (cinco) días hábiles, contados desde la notificación, la denuncia quedará sin efecto.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona denunciante puede optar por presentar nuevamente la denuncia, en cuyo caso esta nueva presentación se tratará como una primera denuncia y las denuncias previas no admisibles no serán consideradas como antecedentes, a menos que la parte denunciante lo solicite.

Artículo 14. Notificación de admisibilidad. Las denuncias declaradas admisibles deberán ser notificadas vía correo electrónico a la parte denunciante y a la autoridad competente, en un plazo no superior a 10 (diez) días hábiles, luego de ingresada la denuncia admisible.

Artículo 15. Denuncias que involucran a trabajadores del Instituto Profesional. Si los hechos denunciados involucran a trabajadores del Instituto Profesional, la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia deberá, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, determinar si los hechos denunciados serán investigados internamente, ajustándose al presente Procedimiento y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o bien si se remitirán los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que la investigación sea practicada por dicha repartición, con arreglo a las disposiciones del Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

En el caso de que se determine la realización de una investigación interna, la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia deberá enviar a la Inspección del Trabajo las conclusiones de la investigación.

Párrafo 3°. De la tramitación de la denuncia

Artículo 16. Designación de fiscal/a y actuario/a. Una vez recibida la notificación, la autoridad competente designará a la dupla investigadora, es decir a un/a fiscal instructor/a y a un/a actuario/a. Serán autoridades competentes para estos efectos las siguientes:

- a. Vicerrector/a de sede de Viña del Mar: Será autoridad competente frente a denuncias que indiquen como responsables a estudiantes, docentes o colaboradores de desempeño principal en la sede de Santiago, ya sea en los campus Nueva La Dehesa o Casa Central.
- b. Vicerrector/a académico/a: Será autoridad competente frente a denuncias que indiquen como responsables a estudiantes, docentes o colaboradores de desempeño principal en la sede de Viña del Mar.

Para la designación a que se refiere el inciso anterior, la autoridad competente deberá considerar los criterios descritos a continuación.

⁴ Ídem.

- a. Denuncias por acoso sexual, violencia o discriminación por causa de sexo, expresión de género u orientación sexual: Serán designados/as como fiscales las personas consignadas en la resolución que constituye y/o actualiza el comité de investigadores/as en materia de igualdad de género en el Instituto Profesional⁵. El/la actuario/a será del sexo opuesto al/la fiscal, se desempeñará en la misma sede y deberá contar con capacitación en temas de género y/o experiencia en instrucción de procedimientos disciplinarios.
- b. Denuncias de estudiantes a docentes: Se designará fiscal/a a un/a funcionario/a con nivel jerárquico igual o superior al del/la docente denunciado/a. El actuario/a será del sexo opuesto al del/la fiscal, se desempeñará en la misma sede que éste/a y deberá contar con experiencia en el ámbito en el que se da la dinámica denunciada.
- c. Denuncias de docentes a estudiantes: Se designará fiscal a un/a funcionario/a con nivel jerárquico igual o superior al del docente denunciante. El/la actuario/a será del sexo opuesto al/la fiscal, se desempeñará en la misma sede que éste/a y deberá contar con experiencia en el ámbito en el que se da la dinámica denunciada.
- d. Denuncias a colaboradores: Se designará fiscal a un/a docente o colaborador/a con nivel jerárquico igual o superior al del/la colaborador/a denunciado/a. El/la actuario/a será del sexo opuesto al del/la fiscal, se desempeñará en la misma sede que éste/a y deberá contar con experiencia en el ámbito en el que se da la dinámica denunciada.
- e. Denuncias entre estudiantes: Se designará fiscal a un/a colaborador/a o docente. El/la actuario/a será del sexo opuesto al de el/la fiscal, se desempeñará en la misma sede que éste/a y deberá contar con experiencia en el ámbito en el que se da la dinámica denunciada.
- f. Denuncias entre docentes: Se designará fiscal a un/a colaborador/a con nivel jerárquico igual o superior al del/la docente denunciante. El/la actuario/a será del sexo opuesto al del/la fiscal, se desempeñará en la misma sede que éste/a y deberá contar con experiencia en el ámbito en el que se da la dinámica denunciada.
- g. Denuncias entre colaboradores: Se designará fiscal a un/a docente. El/la actuario/a será del sexo opuesto al del/la fiscal, se desempeñará en la misma sede que éste/a y deberá contar con experiencia en el ámbito en el que se da la dinámica denunciada.

Las personas que actúen como fiscales y/o actuarios/as en casos que involucren a colaboradores/as con niveles jerárquicos superiores a los suyos, contarán con fuero laboral, por un período igual a 3 meses posterior al término de la investigación, a fin de garantizar la imparcialidad y el debido proceso en la investigación.

Artículo 17: Incompatibilidades a la función de fiscal y actuario/a. No podrán actuar como fiscales ni actuarios/as en ningún tipo de procedimiento disciplinario interno las personas que ocupen en titularidad o subrogancia alguno de los siguientes cargos:

- a. Vicerrector/a Académico/a
- b. Vicerrector/a de Sede
- c. Rector/a
- d. Director/a de Género, Inclusión y Convivencia.

Además, no podrán ser designados/as fiscales ni actuarios/as, las personas con dependencia directa de alguna de las partes (denunciantes y denunciadas), a fin de resguardar la compatibilidad de su

⁵ Cada año, la institución designará a dos fiscales con formación en género, derechos humanos y la ley 21.369, mediante resolución interna. Estas personas deberán instruir investigaciones en el marco de la citada ley, en caso de que se presenten denuncias. La resolución incorporará medidas de fuero en el marco de un proceso de investigación por acoso sexual y de reemplazo para las personas designadas, a fin de asegurar que no haya vacancia en dicha función.

función habitual y el buen servicio en el Instituto Profesional, con su rol en la instrucción disciplinaria.

Artículo 18. Notificación a las partes del inicio de la tramitación. La autoridad competente, una vez recibido los antecedentes y designados/as los/las fiscales y actuarios/as, deberá notificar vía correo electrónico del inicio del proceso disciplinario a las partes denunciantes y denunciadas. Esta comunicación deberá incluir:

- a. Tipo de conducta denunciada.
- b. Fecha de recepción de la denuncia.
- c. Nombres, cargos y sede de dependencia de fiscal y actuario/a.
- d. Reglamento o Procedimiento al que se refiere la conducta denunciada.
- e. Procedimiento de investigación general.
- f. Derechos de ambas partes.
- g. Medidas cautelares de oficio, si las hubiere.
- h. Solicitud de acuse de recibo de la notificación.

La notificación deberá realizarse en un plazo no superior a 3 (tres) días hábiles, desde la designación del equipo investigador.

La Dirección de Género, Inclusión y Convivencia deberá recibir copia de la notificación, a fin de actuar como ministro de fe del proceso.

Artículo 19. Testigos. Podrán ser testigos las personas señaladas por la parte denunciada o denunciante, con conocimiento respecto de la situación investigada.

Además, podrán ser llamados como testigos, aquellas personas que voluntariamente soliciten dar su testimonio sobre la situación investigada.

Las personas que actúen como testigos en un procedimiento disciplinario, cuando testifiquen en favor de la parte denunciada o de la parte con menor nivel jerárquico en una relación asimétrica, gozarán de las mismas medidas de protección que la parte denunciante.

Los testigos de ambas partes podrán solicitar acompañamiento u orientación, en caso de que lo requieran, toda vez que la situación denunciada les afecte de manera personal o colateralmente.

Las personas llamadas a declarar en calidad de testigos podrán optar por no hacerlo, en cuyo caso no podrán acceder a las medidas de protección, acompañamiento u orientación antes mencionadas.

Artículo 20. Pruebas en procedimientos generales. Serán pruebas admisibles en procedimientos disciplinarios generales, no relativos a acoso sexual, violencia o discriminación de género, todo tipo de pruebas, que contribuyan a la clarificación del hecho investigado. No serán admisibles elementos dirigidos a desacreditar a las partes o a los testigos, en función de estereotipos de ningún tipo, así como tampoco aquellas pruebas que contengan información no relacionada con la materia de la investigación.

Las pruebas deberán ser presentadas por las partes en un plazo de 10 (diez) días hábiles, una vez notificados del inicio del procedimiento de investigación disciplinaria. Podrán ser entregadas en formatos físicos o digitales y podrán ser aportadas por las partes y por testigos. Las pruebas deberán

ser entregadas al/la fiscal, en caso de presencialidad y con copia al/la actuario/a, en caso de medios digitales.

Artículo 21. Especificidades en la evaluación de la admisibilidad de pruebas en procedimientos relativos a acoso sexual, violencia o discriminación basada en el sexo, el género y la orientación sexual. Sin perjuicio de lo anterior, no se recibirán en estos procedimientos pruebas que:

- a. Cuestionen las conductas sexuales o la vida íntima de la persona denunciante, más allá de los límites de la denuncia.
- b. Estigmaticen a alguna de las partes en función de problemas de salud (física o mental), orientación sexual, expresión de género, estado civil, vida privada, apariencia, vestimenta o edad.

Para todos los demás efectos, se aplicarán los criterios establecidos en el artículo precedente.

Párrafo 4°. De la confidencialidad, respeto y acompañamiento en la instrucción del procedimiento

Artículo 22. Obligación de confidencialidad. Se deberá respetar la confidencialidad de la información recogida en cada etapa del procedimiento, durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos.

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Procedimiento, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de ésta, o de datos que permitan su identificación.

Todo colaborador que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Procedimiento y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y de resguardar igualmente el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria o de género, en los términos del presente Procedimiento, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

La confidencialidad de la investigación disciplinaria se extenderá, en lo relativo a los testimonios y pruebas aportadas por partes o testigos, posterior al levantamiento del secreto y por un plazo no inferior a 5 (cinco) años. El Instituto Profesional deberá resguardar dicha información, de manera tal de garantizar que no se hará pública bajo ninguna circunstancia.

La filtración de información producida en el marco de una investigación disciplinaria será investigada en los términos que rigen el presente Procedimiento, siendo objeto del más alto nivel de sanción estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, especialmente si se prueba que la persona causante de la filtración ocupaba rol de fiscal, actuario o autoridad competente.

Artículo 23. Respeto a la intimidad e integridad de las personas. Todas las entrevistas serán videograbadas, a fin de evitar la victimización secundaria, así como también de dotar de estándares de transparencia en el proceso de investigación.

Ninguna de las partes podrá difundir por vías masivas y públicas, especialmente en redes sociales, denuncias, diligencias, descargos o pruebas, en miras a resguardar la honra de las partes involucradas en un procedimiento disciplinario. En caso de que se constate esta situación se iniciará un procedimiento disciplinario, acorde a lo establecido en los cuerpos normativos internos.

Artículo 24. Acompañamiento a las personas involucradas en el proceso. La Dirección de Género Inclusión y Convivencia orientará y acompañará a las personas afectadas por conductas constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género y pondrá a disposición de las víctimas servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica, según se requiera, sea a través de programas o personal del Instituto Profesional o mediante la asistencia de organismos externos. Para estos efectos, el Instituto Profesional dispondrá de un fondo destinado a financiar la asistencia médica, psicológica, social y jurídica que requieran las víctimas, cuyo monto será determinado en forma anual por Rectoría, oyendo a la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia.

Además, el Instituto Profesional dispondrá la opción de acompañamiento psicológico para las demás partes involucradas y testigos. Este acompañamiento será provisto por la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia y es de carácter voluntario.

Los/las fiscales y actuarios/as podrán recurrir a la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, a fin de realizar consultas en materias relativas a instrucciones de procedimientos de investigación de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación basada en el sexo, la expresión de género o la orientación sexual.

El acompañamiento deberá resguardar los principios de independencia del proceso. No se podrá compartir información entre partes investigadas, denunciantes y denunciadas y no podrá involucrarse en las instancias de decisiones ni la redacción de fallos o informes, de primera o segunda instancia.

Párrafo 5°. De las medidas cautelares o preventivas y medidas administrativas

Artículo 25: De las medidas cautelares o preventivas. Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por el Instituto Profesional, limitan temporalmente derechos del/la presunto/a responsable o parte denunciada, con el objeto de cautelar la integridad física o psicológica de la persona denunciante y/o los integrantes de la comunidad o personas vinculadas a las actividades regulares que la persona denunciada desempeña.

Podrán adoptarse una o más medidas preventivas o cautelares, únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios, sean estos iniciados de oficio o con motivo de una denuncia, en especial, por parte de fiscales investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco reglamentario que regula el respectivo procedimiento.

Los cambios que afecten la rutina de las personas involucradas en un procedimiento disciplinario y las sucesivas modificaciones de estado (inicio, modificación y cese) de estas medidas cautelares, deberán ser notificadas a las partes involucradas y las que ejecutan, facilitan e implementan las mismas, en un plazo no superior a 2 (dos) días hábiles, por parte del/la fiscal instructor/a. Esta comunicación deberá omitir las causas que originan estos cambios en la disposición de las rutinas habituales de las personas, a fin de resguardar el secreto del proceso disciplinario.

El Instituto Profesional y sus colaboradores y docentes deberán dar diligente cumplimiento a las medidas de protección establecidas, sin que puedan negarse a implementarlas.

Artículo 26: Tipos de medidas cautelares en función de la asimetría en la relación entre partes denunciante y denunciada. Las medidas de protección o cautelares serán más gravosas a mayor asimetría de poder entre las partes denunciadas y afectadas. Dichas medidas podrán ser de tipo administrativas, cuando la parte denunciante es un trabajador, colaborador, docente o contratista del Instituto Profesional, o bien, académicas, cuando la parte denunciante sea un/a alumno/a regular. Estas medidas podrán aplicarse a testigos, siguiendo los mismos principios de gradualidad y dependencia. En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a alumno/a regular a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un colaborador labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

- a. Medidas administrativas de protección. Son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a integrantes de la comunidad o personas vinculadas a las actividades del Instituto Profesional que, por encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en la presente normativa, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, docente o contractual. Algunos ejemplos de medidas administrativas de protección son:
 - Mayor flexibilidad laboral o contractual en favor de la persona afectada.
 - Adecuaciones en las actividades docentes del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, docentes, colaboradores o contractuales con el Instituto Profesional, como la separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de jornada, redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con el Instituto Profesional.
- b. Medidas académicas de protección. Tratándose de casos en que las partes denunciante y/o denunciadas sean alumnos/as regulares, se podrán implementar medidas de protección dirigidas a evitar consecuencias de las situaciones denunciadas sobre las trayectorias educativas de dichos/as alumnos/as regulares, especialmente de la parte denunciante y de

las personas testigos, así como también proteger a alumnos/as regulares que, producto de los hechos denunciados, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño académico o, en general, en el entorno en que se desenvuelven en calidad de estudiantes del Instituto Profesional. Algunos ejemplos de medidas académicas de protección son:

- Mayor flexibilidad en favor de la persona afectada, como por ejemplo la inscripción o reinscripción de determinadas asignaturas o actividades en una sección, sede o jornada distinta o con otro/a docente o responsable, en caso de que se procure evitar el acercamiento entre una persona afectada y el/la presunto/a causante de la afectación.
- Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación.
- Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación.
- Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones.
- Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.
- Adecuaciones en las actividades académicas del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles con el Instituto Profesional, como la separación de espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada; redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con el Instituto Profesional.

Artículo 27. Medidas cautelares específicas en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de denuncias por acoso sexual deberá decretar de oficio la medida de separación de ambientes de trabajo, sección o sede, en favor de la víctima. Para llevar a cabo dicha medida, la institución podrá recurrir a alguna de las siguientes herramientas administrativas:

- a. Colaboradores: Permisos sin goce de sueldo de personas denunciadas hasta el fin de la investigación. Este permiso debe ser solicitado por la parte denunciada.
- b. Estudiantes: Posibilidad de postergar beneficios como el CAE o cualquier tipo de beca, incluida la de prácticas en el extranjero, hasta concluir el proceso disciplinario. Este mecanismo implica que la persona no perderá ninguna de las becas o beneficios por su postergación.
- c. En las investigaciones por acoso sexual, violencia sexual o violencia de género, no se realizarán diligencias de tipo “careo”, a fin de evitar la revictimización.

Artículo 28. Medidas cautelares específicas en caso de denuncias por violencia o discriminación de género. En estos casos, se podrá solicitar de parte que se implementen medidas dirigidas a limitar el poder de una de las partes por sobre otras involucradas en denuncias por violencia de género o discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual:

- a. Si es un docente o una jefatura directa la persona denunciada, la parte denunciante podrá solicitar que haya acompañamiento y/o un tercero que actúe como ministro/a de fe en calificaciones o evaluaciones.
- b. Revisión de las calificaciones históricas, posibilidad de repetir evaluaciones o de revisión de un/a tercero/a imparcial de la resolución de beneficios institucionales que pasan por la autoridad de la persona denunciada.

Artículo 29. Definición del inicio de una medida de protección solicitada de parte. El/la fiscal instructor/a será la autoridad que deberá definir la pertinencia de implementar una medida de protección solicitada por una de las partes. La decisión de aplicar una determinada medida de protección deberá fundarse en los antecedentes aportados junto con la solicitud, y deberán orientarse a subsanar potenciales discriminaciones arbitrarias pasadas o futuras que hayan sido cometidas por la parte denunciada hacia la parte denunciante.

Artículo 30. Plazos para el inicio y fin de las medidas cautelares o de protección. Las medidas cautelares o de protección podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, durante o con posterioridad a la tramitación de un procedimiento disciplinario, siempre y cuando existan antecedentes relevantes que la justifiquen y sea oída la persona en la que incida la medida de protección, siendo formalizada mediante un documento escrito y fundado emitido por el/la fiscal instructor/a, según corresponda a cada caso, debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos. Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus actividades en el Instituto Profesional.

Una medida cautelar o de protección será dejada sin efecto, una vez que concluya el proceso disciplinario, dado que las sanciones reemplazarán a las medidas de protección.

Párrafo 6°. De los plazos de investigación

Artículo 31. Plazos de investigación según tipo de denuncia. A fin de reducir la incertidumbre de las partes y de garantizar condiciones seguras de desempeño a todas las partes involucradas en un proceso disciplinario, se establecen tiempos máximos de tramitación de los procesos disciplinarios, según el tipo de evento denunciado y las personas involucradas.

- a. Acoso sexual, violencia sexual, discriminación arbitraria o discriminación de género, en que los involucrados no sean trabajadores del Instituto Profesional: 30 días, ampliable a 30 días más, por una única vez.
- b. Acoso sexual, violencia sexual, discriminación arbitraria o discriminación de género en que los involucrados sean trabajadores del Instituto Profesional, o acoso laboral: 30 días corridos.
- c. Conflicto de interés, negociación incompatible, robos, hurtos u otros ilícitos: 60 días, ampliables a 60 días más, por una única vez.
- d. Infracción a la normativa institucional u otros casos: 90 días, ampliables en 45 días más, por una única vez.

Artículo 32. Ampliación o prórroga de los plazos de investigación. Las ampliaciones o prórrogas serán autorizadas por la autoridad competente a solicitud del/la fiscal. Las solicitudes deberán fundarse en alguno de los siguientes elementos:

- a. Nuevas personas ingresan denuncias vinculadas a la investigación en curso.
- b. Una cantidad de testigos o pruebas superior a 5 (cinco).
- c. Complejización del caso investigado, lo que hace suponer la necesidad de desarrollar nuevas aristas de investigación (por ejemplo, una persona es investigada por una denuncia de acoso laboral y en la investigación se visualiza que, además, hay acoso sexual o que hay más personas afectadas).
- d. La autoridad competente considera que las pruebas aportadas o las declaraciones de testigos no son suficientes para emitir un veredicto y ordena nuevas diligencias.

TÍTULO IV DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Párrafo 1°. De la proporcionalidad de la sanción y la educación para la buena convivencia

Artículo 33. Proporcionalidad de la sanción. El principio de proporcionalidad consiste en que la sanción o medida disciplinaria que se va a aplicar producto de una infracción a las normas internas del Instituto Profesional sea adecuada a la entidad o cuantía que ha tenido la infracción. En los casos de acoso sexual u otras violencias de género, la proporcionalidad de la sanción implica que las sanciones deberán ser capaces de mitigar, o al menos reconocer, el daño causado a las personas afectadas, denunciantes y al entorno laboral/académico.

Artículo 34. Reeducción para la buena convivencia. Dado el carácter de establecimiento educativo de nivel superior, el Instituto Profesional reconoce la importancia de formar a todos y todas las personas en relaciones de género igualitarias y respetuosas. Por ello, se establece la posibilidad de que las personas que han sido denunciadas y sancionadas por acoso sexual u otras violencias de género, se acojan a un programa de reeducación para la buena convivencia.

Este programa, consistirá en una intervención personalizada e individual, realizada por la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia o por una institución o persona que cuente con las competencias necesarias para ello, designada por la Institución. El número de sesiones será de un mínimo de 6 (seis) y un máximo de 12 (doce) y los contenidos dependerán del diagnóstico personalizado que se realice caso a caso. En cualquier modalidad, el costo de este programa de reeducación será asumido íntegramente por el Instituto Profesional y permitirá a quien lo curse, reducir el grado de la sanción recibida en primera o segunda instancia.

Párrafo 2º: De las medidas disciplinarias aplicables según la dependencia de la parte denunciada y la naturaleza de la infracción

Artículo 35. Medidas disciplinarias aplicables a los alumnos/as regulares. Las acciones u omisiones calificadas como infracciones disciplinarias por el Título II del presente instrumento que hayan sido cometidas por un/a alumno/a regular serán sancionadas conforme a la gravedad que revistan, de acuerdo con la calificación establecida en dicho Título.

Las faltas graves en las que incurra un/a alumno/a regular serán sancionadas con alguna de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Suspensión de actividades académicas entre un mes y hasta tres semestres. Se entiende por tal la marginación temporal del/la alumno/a regular de todas las actividades de la carrera a la que pertenece, por el periodo que determine la sanción. Durante la suspensión no podrá rendir pruebas ni cualquier otro tipo de evaluación.
- b) Expulsión del Instituto Profesional. Consiste en la marginación del/la alumno/a regular sancionado/a del Instituto Profesional, quedando inhabilitado/a en forma definitiva y permanente para incorporarse a cualquiera de las carreras, programas o cursos que éste imparta. Deberá, además, liquidar su situación financiera.

Las faltas menos graves en las que incurra un/a alumno/a regular serán sancionadas con las siguientes medidas:

- a) Amonestación escrita. Es la sanción formal impuesta al alumno/a regular de la cual se dejará constancia en su ficha académica.
- b) Suspensión de actividades académicas por un periodo de entre cinco días y un mes. Esta sanción se entiende como la marginación temporal del/la alumno/a regular de todas las actividades de la carrera a la que pertenece, por el periodo que determine la sanción. Durante la suspensión no podrá rendir pruebas ni cualquier otro tipo de evaluación.

Artículo 36. Medidas disciplinarias aplicables a trabajadores, docentes y colaboradores. Las acciones u omisiones calificadas como infracciones disciplinarias por el Título II del presente instrumento que hayan sido cometidas por trabajadores del Instituto Profesional, docentes o colaboradores serán sancionadas con las sanciones dispuestas en el Código de Ética y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Profesional, según corresponda, en concordancia con su gravedad.

Sin perjuicio de lo anterior, a estos casos serán aplicables todas las disposiciones del presente Procedimiento relativas a las denuncias, el proceso de investigación, las medidas precautorias, la ponderación de circunstancias agravantes y atenuantes, el fallo, la apelación al fallo, las medidas para el restablecimiento de la buena convivencia y todas las demás disposiciones del presente instrumento que no sean contradictorias con las sanciones y medidas previstas en el Código de Ética y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda, en especial aquellas disposiciones relativas al acoso sexual, la discriminación y la violencia de género.

Párrafo 3º. De las circunstancias agravantes y atenuantes

Artículo 37. En el informe correspondiente a la etapa de investigación, el/la fiscal deberá consignar explícitamente las circunstancias agravantes y/o atenuantes que concurren y cómo éstas influyen en la sanción propuesta.

Artículo 38. Circunstancias atenuantes en investigaciones disciplinarias generales. Cuando los hechos investigados no tengan relación con conductas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, serán circunstancias atenuantes las siguientes:

- a. La autodenuncia.
- b. El aporte de información, testigos y pruebas veraces a la causa por parte de la persona investigada.
- c. La irreprochable conducta anterior. Se entenderá por irreprochable conducta anterior la ausencia de sanciones impuestas a la persona investigada con anterioridad a los hechos que se investigan.
- d. La provocación o amenaza de parte del ofendido de manera previa y proporcional a la falta cometida.
- e. La de obrar por estímulos tan poderosos que naturalmente hayan producido arrebato y obcecación.
- f. Procurar reparar con celo el mal causado o impedir ulteriores consecuencias.
- g. Si de la investigación no resulta en contra del inculpado otro antecedente que su espontánea confesión.

Artículo 39. Circunstancias agravantes en investigaciones disciplinarias generales. Cuando los hechos investigados no tengan relación con conductas constitutivas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, serán circunstancias agravantes las siguientes:

- a. El ocultamiento por parte de la persona investigada de información relevante para la causa.
- b. La obstrucción de la investigación por parte de la persona investigada.
- c. La existencia de sanciones previas aplicadas a la persona investigada, relativas a la misma u otras materias, siempre que el procedimiento que las determine se encuentre totalmente terminado.
- d. Cometer la falta bajo promesa o recibiendo pago o recompensa.
- e. Abusar el acusado de superioridad en términos que el ofendido no pudiera defenderse con probabilidad de repeler la ofensa.
- f. Cometer la falta con abuso de confianza o con premeditación.
- g. Ejecutar la falta con ofensa a la autoridad institucional o infringiendo el deber de lealtad hacia el Instituto Profesional.

Artículo 40. Atenuantes y agravantes en denuncias por violencia de género. Dada la especificidad de las investigaciones disciplinarias por denuncias de acoso sexual, discriminación u otras formas de violencia de género, y el enfoque de género que debe informar la instrucción del procedimiento y la determinación de la sanción aplicable, las circunstancias atenuantes y agravantes son de naturaleza distinta.

Las atenuantes en estos casos serán:

- a. Autodenuncia.
- b. Reconocimiento del acto cometido.
- c. Voluntad de reparar el daño causado.

Las agravantes en investigaciones por acoso sexual u otras formas de violencia de género serán:

- a. Mentir u ocultar información relevante para la causa.
- b. Obstruir la investigación.
- c. Haber sido sancionada la persona investigada con anterioridad por la misma u otras materias.
- d. Presentar pruebas o testimonios que respondan a estereotipos de género, sexistas o discriminatorios.
- e. Basar la propia defensa en la desacreditación de la persona denunciante y no en probar la propia inocencia frente a los hechos denunciados.
- f. Acosar, maltratar o amedrentar en el proceso de investigación a la parte denunciante, afectadas o testigos, así como también a fiscales y actuarios/as.

Artículo 41. En la aplicación de las circunstancias atenuantes y agravantes se seguirán las siguientes reglas:

- La verificación de una circunstancia atenuante tendrá como efecto que se aplicará la sanción más benevolente dentro de las disposiciones, según la falta de que se trate.
- La verificación de dos o más circunstancias atenuantes tendrá como efecto: (i) cuando se verifiquen en la aplicación de una sanción por una falta grave, se aplicará una sanción de las que corresponden aplicar a las faltas menos graves; (ii) cuando se verifiquen en la aplicación de una sanción por una falta menos grave, no se aplicará sanción alguna.
- La verificación de una circunstancia agravante tendrá como efecto que se aplicará la sanción más gravosa dentro de las disponibles, según la falta de que se trate.

- La verificación de dos o más circunstancias agravantes en la aplicación de una sanción por una falta menos grave tendrá como efecto que se aplicará cualquiera de las sanciones disponibles para las faltas graves.

TÍTULO V DEL FALLO Y SUS EFECTOS

Párrafo 1°. De la notificación del fallo y su publicidad

Artículo 42. Levantamiento del secreto. Una vez recibido y aceptado el informe de la etapa de investigación, la autoridad competente deberá levantar el secreto de la investigación y notificar de los resultados de ella a las partes. Serán notificados/as del fallo de primera instancia, además:

- a. Vicerrector/a competente respecto de la sede donde se produjeron los eventos denunciados.
- b. Dirección de Género, Inclusión y Convivencia.

El levantamiento del secreto solo tiene por propósito informar a las partes involucradas respecto de los resultados de la primera instancia y no permite que la información de la investigación disciplinaria sea difundida por ninguna vía. Se mantendrán confidenciales los nombres de testigos, pruebas y declaraciones.

En caso de que alguna de las partes apele al fallo de primera instancia, el secreto será repuesto.

Artículo 43. Notificación de fallo de primera instancia. El fallo de primera instancia deberá ser comunicado vía correo electrónico individual por la autoridad competente. Se pondrá en copia de aquella notificación al/la actuario/a, para fines de registro del trámite. El plazo de notificación del fallo de primera instancia no puede exceder los 3 (tres) días hábiles desde que la autoridad competente acepta el informe del equipo investigador.

Párrafo 2°. De la apelación

Artículo 44. Apelación. Todo fallo de primera instancia es apelable por cualquiera de las partes (denunciada o denunciante). La apelación deberá realizarse por escrito vía correo electrónico dirigido a la autoridad competente, con copia a la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, quien deberá actuar como ministro de fe. La admisibilidad de la apelación será evaluada por la autoridad competente y la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia en función de que concurra, al menos uno de los siguientes argumentos:

- a. Aportación de nuevas pruebas y/o testigos de cualquiera de las partes.
- b. Aportación de nuevos antecedentes.
- c. Aportación de nuevas denuncias.

La apelación deberá ser presentada en un período no superior a los 10 (diez) días hábiles, una vez notificado el fallo de primera instancia. Si en dicho plazo no se recibe apelación de las partes, se asumirá aceptado el fallo y se procederá a la implementación de la(s) medida(s) disciplinaria(s) o al sobreseimiento, según corresponda.

Artículo 45. Reapertura de la investigación. El ingreso y admisibilidad de una apelación iniciará una nueva etapa de investigación. Esta etapa no podrá superar los 15 (quince) días hábiles. A partir de ella, se emitirá un informe que incorporará los nuevos antecedentes presentados por las partes, que será entregado a la autoridad competente, quien deberá dictar el fallo de segunda instancia.

Artículo 46. Fallo de segunda instancia. El fallo de segunda instancia será inapelable por las partes. Será notificado siguiendo las mismas directrices y plazos que el fallo de primera instancia consignado en los artículos 30 y 31 del presente Procedimiento. Una vez notificado, la institución tiene un plazo de 10 (diez) días hábiles para:

- a. Implementar las medidas contenidas en el fallo.
- b. Levantar las medidas precautorias (si las hubiere).

Párrafo 3°. Del apoyo institucional a víctimas de delitos o faltas cometidas por personas relacionadas al Instituto Profesional

Artículo 47. Casos que constituyen faltas. En los casos en los que las investigaciones disciplinarias concluyan que se configuró una falta, se ofrecerá a las víctimas y/o personas afectadas la posibilidad de contar con patrocinio jurídico para desarrollar una demanda civil. Esto busca, de alguna manera, reparar el daño causado a las personas víctimas y/o afectadas. Este apoyo solo operará una vez finalizado el proceso disciplinario interno, por una única vez y será de carácter voluntario.

Artículo 48. Casos que constituyen delitos. En aquellos casos en los que la investigación disciplinaria interna concluya que los hechos denunciados podrían corresponder a un delito, se ofrecerá a las víctimas y/o personas afectadas la posibilidad de contar con patrocinio jurídico para un juicio penal. Esto busca, de alguna manera, reparar el daño causado a las personas víctimas y/o afectadas. Este apoyo solo operará una vez finalizado el proceso disciplinario interno, por una única vez y será de carácter voluntario.

Párrafo 4°. Del clima de aula y/o laboral de las unidades afectadas por la situación sancionada

Artículo 49. Reparación del ambiente laboral o estudiantil. Toda vez que se produzca una denuncia por alguna de las faltas establecidas en los reglamentos internos del IP, la Institución generará un proceso de apoyo a la unidad en la cual se desempeñan las partes. El propósito de estas intervenciones es realizar un proceso de reconstrucción del tejido social, reparar las relaciones y evitar la división en “bandos” producto de las situaciones denunciadas. Para ello, la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia realizará un diagnóstico, el cual iniciará una vez ejecutada la sentencia y no podrá exceder de 20 (veinte) días corridos. Las medidas a implementar se derivarán de este diagnóstico y podrán incluir acciones de carácter académicas, docentes, psicológicas o de recursos humanos.

Los resultados del proceso serán evaluados mediante técnicas participativas, que incorporarán a las personas afectadas y mediante indicadores cuantitativos, que tendrán relación con la pérdida de matrícula y/o la rotación en el área.

TÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 50. Con la aprobación por los órganos competentes del Instituto Profesional del presente Procedimiento se deja sin efecto el Reglamento de Disciplina.

Artículo 51. El presente Procedimiento será aplicable a la investigación y sanción de toda infracción disciplinaria y toda contravención a la normativa interna del Instituto Profesional, sin perjuicio de las sanciones y medidas específicas que establecen para sus trabajadores el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética del Instituto Profesional.

Artículo 52. Los plazos establecidos en el presente Procedimiento serán de días hábiles, salvo mención expresa en contrario, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.

Artículo 53. Comunicación y difusión. El presente Procedimiento y sus instrumentos anexos serán comunicados a toda la comunidad del Instituto Profesional mediante correo electrónico institucional.

Todos los estudiantes nuevos recibirán en su correo electrónico una copia del presente Procedimiento, así como también todos los colaboradores que se incorporen al Instituto Profesional, independientemente de su vinculación contractual. En el caso de los proveedores, recibirán también una copia de este Procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, este Procedimiento y sus actualizaciones futuras estarán siempre disponibles en la página web del Instituto Profesional.

Artículo 54. Vigencia. El presente Procedimiento entrará en vigor el 14 de septiembre de 2022.

Septiembre 2022