

REGLAMENTO QUE ESTABLECE LOS MODELOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS

Título I DE LOS PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Artículo 1º:

La Visión del Instituto Profesional Arcos es cultivar el talento de los/as estudiantes y constituir una experiencia educativa de calidad reconocida, fundada en el aprecio y respeto, con vocación innovadora en la cultura y sociedad.

El Instituto Profesional Arcos es una institución de educación superior que asume y valora la diversidad y en consecuencia asegura el resguardo y respeto de las diferencias y sus derechos, condiciones esenciales para la formación del pensamiento crítico y creativo. Quienes integran la comunidad Arcos tienen derecho a vivir una experiencia educativa en un ambiente sano, por lo tanto, es una responsabilidad institucional garantizar espacios de promoción y respeto a la dignidad de todas las personas que integran la comunidad educativa y es responsabilidad de todos los integrantes del Instituto promover, cuidar y asegurar una sana convivencia que permita realizar las actividades bajo las máximas del respeto mutuo.

El Instituto Profesional Arcos se compromete a la prevención del acoso sexual, la violencia de género y cualquier tipo de discriminación arbitraria entre quienes integran la comunidad educativa al alero de una política institucional que nos permita concientizar y desnaturalizar la violencia sexual o de género y cualquier tipo de discriminación arbitraria.

Artículo 2º

El Marco normativo de este Reglamento ha teniendo en cuenta los principios y valoraciones que rigen nuestra visión y modelo educativo y además ha considerado las normativas institucionales vigentes, la legislación chilena, y los tratados internacionales que ha suscrito nuestro país, los cuales convergen en el resguardo de los derechos frente a la violencia de género y la discriminación arbitraria en los ámbitos educativos.

Artículo 3º

Este marco normativo resguarda y permite velar por siete principios fundamentales:

- La buena convivencia. Asegurar un ambiente adecuado para el desarrollo de las relaciones cotidianas entre los miembros de la comunidad educativa en un marco de respeto mutuo, participación y buen trato que permita la vinculación entre sus integrantes y su relación con el medio en general.

- No discriminación. Quienes integran la comunidad educativa tienen derecho a ser tratado con respeto dentro de su ámbito laboral o académico. Se debe resguardar la erradicación de cualquier forma de exclusión o segregación arbitraria de cualquier tipo basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza o etnia, la condición social, o cualquier diferencia de similar carácter que impida el ejercicio de los derechos y participación de los miembros de su comunidad educativa.
- Libertad de expresión. Quienes integran la comunidad educativa tienen el derecho de manifestar sus opiniones y puntos de vistas en el marco del respeto y la buena convivencia.
- Ambiente sano y seguro. Quienes integran la comunidad tienen derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro que no presente riesgos a la integridad de quienes la conforman, preservando su salud mental y física y estimulando su desarrollo y desempeño laboral o académico.
- Justo proceso Quienes integran la comunidad educativa tienen el derecho a procedimiento justo que garantice que cualquier medida disciplinaria o sanción sea aplicada con sujeción a los procedimientos racionales y justos contemplados previamente en la reglamentación interna vigente de la institución.
- Respeto a los derechos y dignidad de las personas Quienes integran la comunidad educativa tienen derecho a que se proteja su dignidad y respete sus derechos fundamentales. La Institución considera inaceptable cualquier tipo de violencia sexual o de género y/o discriminación arbitraria en la medida que atenta contra la integridad y la dignidad de las personas, rechazándola en todas sus formas.
- Compromiso y cuidado. Quienes integran la comunidad son responsables de conocer y de llevar a la práctica los principios de esta normativa y tienen el deber de poner en antecedente, denunciar y/o colaborar en el esclarecimiento de los hechos constitutivo de violencia sexual o de género y/o discriminación arbitraria que ocurra en la comunidad educativa.

Artículo 4°

La Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, en sus artículos 3°, 4°, 5° y 6° se refiere a la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, debiendo las instituciones de educación superior implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa que resultaren afectados por las mencionadas conductas. Además, se considera la necesidad de implementar un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción que formen parte de la señalada Política Integral.

Al respecto, el Instituto Profesional Arcos, conforme a lo dispuesto en la ya mencionada Ley Nº 21.369, en este Reglamento fija la Política Integral contra el acoso y violencia sexual, y la discriminación de género, siendo sus ámbitos de acción los siguientes:

- a) La promoción de una cultura del respeto a la diversidad y a los derechos y dignidad de las personas;
- b) La prevención del acoso sexual, la violencia sexual y la discriminación de género;
- c) El apoyo a quienes han sido afectados/as por actos de acoso sexual, violencia sexual, y discriminación de género;
- d) La investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia Sexual, y Discriminación de Género, así como la protección y reparación a las personas afectadas.

Artículo 5º

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Artículo 7º

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 privado.

Artículo 8º

Constituye discriminación de género, 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 humano y libertades fundamentales.

Artículo 9º

Constituye hostigamiento o acoso por atención sexual indeseada, las insinuaciones sexuales, requerimientos de carácter sexual, y otros actos visuales, verbales o gestos de carácter sexual, no deseados y no consentidos y que afectan la dignidad e integridad de quien las recibe en el marco de su experiencia educativa o laboral. El acoso ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de esas acciones tendrá

incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior del instituto, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia, el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para él/ella o los/as afectados/as. No es necesaria una acción sistemática de acoso u hostigamiento ya que una sola acción puede constituir acoso.

Artículo 10º

Constituye Sexismo la actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas de otro sexo o hace distinción discriminatoria de las personas según su sexo.

Artículo 11º

Constituye Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual, toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad del Instituto, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas, y a modo ejemplar sin que sean taxativas, tales como descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad.

Título II.- Del ámbito de aplicación y de los sujetos a quienes alcanza

Artículo 12º

El Reglamento está orientado al resguardo, protección y cuidado de quienes integran nuestra comunidad educativa. Aborda protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género desde una mirada compleja formalizando acciones de prevención, investigación y sanción de las conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

De esta forma, la normativa rige a las y los estudiantes, personal docente y administrativo, contratados a honorarios y a toda persona que preste servicios externos en el Instituto, personas que realizan funciones de investigación académica, ayudantes, conferencistas, visitantes y personas que realizan su práctica profesional dentro del Instituto y personas que provean servicios en las dependencias del Instituto, también los contratos y convenios con terceros que realiza el Instituto, incluso aquellos de esparcimiento y recreación.

Si se presenta una denuncia por acoso sexual entre funcionarios/as del Instituto administrativos/as o docentes se deberá aplicar lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto en su Título VII.

Este Reglamento no excluye la aplicación de la ley nacional vigente que actuará subsidiariamente en todo aquello no previsto en el presente proyecto.

El Instituto cumplirá con su responsabilidad legal de denunciar ante los organismos e instituciones competentes, la comisión de ilícitos según corresponda.

El presente Reglamento tendrá aplicación respecto de todos los hechos o situaciones que digan relación con acoso sexual, violencia sexual, de género y/o discriminación de género y que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por el Instituto o por personas vinculadas a la institución, sean éstas presenciales, virtuales o telemáticas, ya sea que tengan lugar en las dependencias del Instituto o en otras distintas, cuando se trate de actividades que ocurran fuera de estas. Lo anterior, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y objetivos del Instituto.

TITULO III.- EL MODELO DE PREVENCIÓN

Artículo 13º

El Modelo de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género ha incorporado un diagnóstico que identificó las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas que pueden generar o incrementar el riesgo de acoso sexual, violencia sexual y discriminación de género en el Instituto; mismo que se fundó en la recolección y análisis de la información, y que fuera efectuado por una Comisión que cumple los criterios establecidos por la Ley 21.369 respecto de la participación, paridad y representación equilibrada de la comunidad del Instituto.

La periodicidad en que se revisará la información para su actualización, será anual.

De la Unidad de Género y Diversidad y el Comité Técnico

Artículo 14º

La Unidad de Género y Diversidad está constituida por un equipo profesional interdisciplinario y especializado para la prevención, atención y acompañamiento a sobrevivientes de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Tiene la función de gestionar el apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las personas afectadas por conductas de acoso y violencia sexual, y discriminación de género que lo requieran. La Unidad depende administrativamente del Director/a de Desarrollo y Calidad.

La Unidad de Género y Diversidad, además tendrá las siguientes funciones:

- Diseño, propuesta y ejecución de planes y estrategias del modelo de prevención de acoso y violencia sexual, y discriminación de género, lo que incluye la sensibilización, educación y entrega de herramientas de cuidado para los integrantes de la Comunidad del Instituto.
- Brindar asesoramiento, orientación y establecer coordinaciones, en el marco del modelo de apoyo, para el acompañamiento confidencial, a personas afectadas por acoso y violencia sexual, y discriminación de género. La UGD podrá realizar asesorías a Sedes, Escuelas y Unidades que se han visto afectadas por la ocurrencia de hechos de acoso y violencia sexual, y discriminación de género.
- En el marco del modelo de investigación, sanción, protección y reparación, establecer directrices para la apreciación de la prueba en los procedimientos especiales de denuncia, investigación y sanción de hechos que constituyan acoso y violencia sexual, y discriminación de género, considerando que estas conductas obedecen a dinámicas particulares, que deben ser abordadas con perspectiva de género.
- Apoyar el diseño y ejecución un sistema de seguimiento de los modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación del acoso y violencia sexual, y discriminación de género, con el objeto de evaluar tanto su funcionamiento como su efectividad y en virtud de ello, proponer los ajustes correctivos que sean necesarios.
- Proponer cambios a la reglamentación interna del Instituto cuando ello sea necesario para articular acciones normativas contenidas en los modelos de apoyo, prevención, investigación, sanción, protección y reparación a hechos de acoso y violencia sexual, y discriminación de género en el Instituto.
- Preparar y publicar protocolos de actuación que se condigan con de los modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación de acoso y violencia sexual, y discriminación de género en el Instituto.
- Llevar a cabo todas las otras funciones encomendadas por el Director de Desarrollo y Calidad y que digan relación con estas materias.

Artículo 15º

El Comité Técnico es la instancia con que contará la UGD, constituido de manera paritaria y con participación de (Nº de miembros) miembros de distintos estamentos de la comunidad del Instituto (estudiantes, docentes y administrativos(as)), y que evaluará y propondrá mejoras a los modelos de prevención, apoyo, investigación, sanción, protección y reparación de acoso y violencia sexual, y discriminación de género, protocolos y normas asociadas.

Los miembros de la comunidad del Instituto que integran el Comité Técnico serán nombrados por el Rector previa propuesta de la UGD, los que durarán en sus cargos mientras cuenten con su confianza.

El Comité Técnico sesiona cada vez que es citado por alguno de sus miembros o por el Rector, lo que tiene lugar a lo menos una vez por semestre.

Artículo 16º

En cada Sede del Instituto el Director de Sede nombrará de entre los/las funcionarios/as un/a Encargado/a de Género y Diversidad cuyas funciones de colaboración serán:

- La prevención de la Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género;
- La recolección y canalización de antecedentes hacia la UGD, de necesidades que surjan en su Sede;
- Mantener actualizadas las directrices institucionales sobre los Modelos con el fin de orientar a los miembros de la Sede respecto de las acciones y los protocolos a seguir, en particular, cuando se reporten hechos de acoso y violencia sexual, o discriminación de género;
- Informar a la UGD cuando ocurran en la Sede hechos de acoso y violencia sexual, o discriminación de género.

En la Sede donde funcione la UDG, será la/el encargada/o de dicha unidad quien asuma esta función.

Artículo 17º

El Modelo de Prevención de conductas constitutivas de acoso y violencia sexual, violencia y discriminación de género, construido de forma paritaria, participativa y enfocado en las necesidades de la comunidad del Instituto, se enmarca dentro de las funciones de la UDG.

El modelo incorpora estrategias para dar sustento a las acciones o medidas tendientes a prevenir y erradicar el acoso y violencia sexual, y discriminación de género y, con ello, generar un entorno de sana convivencia, las que se encuentran contenidos en las acciones emprendidas por la Comisión Asesora de Implementación de la Ley 21.369 con los criterios que la misma establece, la que trabajó actualizando el diagnóstico institucional sobre acoso sexual y violencia sexual, y la discriminación de género. Además, diseñó la estrategia comunicacional para informar a la comunidad del Instituto sobre la Ley 21.369, diagnóstico, políticas, planes, protocolos y actualización del Reglamento respectivo y actualizando la campaña permanente #EnArcosNosCuidamos. Revisando y adecuando la política de género y el Reglamento para el diseño de los modelos de prevención e investigación.

Artículo 18º

Con el objeto de mantener la información actualizada y su respectivo diagnóstico, la UGD coordina las acciones tendientes a identificar los procesos, formas o interacciones institucionales que puedan generar o aumentar el riesgo de acoso y violencia sexual, y discriminación de género, al interior del Instituto.

El diagnóstico considera la recolección y análisis de la información que resulte necesaria para de esa manera poder evaluar y determinar aquellas situaciones, contextos, actividades, procesos o interacciones institucionales en los cuales puedan presentarse o en su defecto, aumenten los riesgos de conductas de acoso y violencia sexual, y discriminación de género.

El diagnóstico debe incluir la metodología, así como la forma de recolección y análisis de la información. Los resultados del diagnóstico servirán para orientar las acciones y estrategias del Modelo de prevención y serán publicitados a toda la comunidad del Instituto.

El diagnóstico se llevará a efecto de forma anual.

Artículo 19°

El sistema de prevención del acoso y la violencia sexual y discriminación de género se desarrolla de acuerdo a los lineamientos entregados por el Comité Técnico; sin embargo, el diseño, contenidos y la ejecución del sistema de prevención es responsabilidad de la UGD. Al respecto, el sistema de prevención debe tomar en consideración la aplicación de acciones capaces de ser medibles y evaluables en el tiempo y cuyo propósito sea resguardar el derecho de toda persona a vivir en un ambiente libre de violencia sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 20°

La UDG está a cargo, en coordinación con Comunicaciones, de ejecutar actividades y campañas permanentes, espacios de conversación y discusión presenciales dirigidas a la comunidad del Instituto, en la instalación y desarrollo de temáticas de derechos humanos, consentimiento sexual, acoso y violencia sexual, y discriminación de género, conforme los lineamientos entregados por el Comité Técnico. Ello debe incluir material audiovisual de consulta permanente, accesible a través de las plataformas del Instituto.

Artículo 21°

La UDG planificará y llevará cabo programas permanentes de capacitación y especialización en temáticas de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, destinado a autoridades, funcionarios/as, docentes y personas del Instituto, incluyendo la instalación de capacidad para la detección precoz y respuesta oportuna. Estos programas formativos deben incorporar cursos de derechos humanos, perspectiva de género y consentimiento sexual, en primer lugar, para aquellas/os funcionarias/os que estén a cargo

del tema en las Sedes, para los integrantes del Comité Técnico y, desde luego, para las Unidades que intervienen en los modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación. Además, podrán tener lugar seminarios, conversatorios u otras instancias que complementen este espacio formativo.

Artículo 22º

El Instituto incorporará progresivamente en los planes curriculares de todas y cada una de las Carreras, contenidos de derechos humanos, acoso y violencia sexual, y discriminación de género. Ello, conforme a las directrices de la Dirección Académica, las que incluirán las respectivas orientaciones metodológicas a los docentes.

Artículo 23º

Los procesos de inducción institucional están dirigidos a estudiantes, docentes, funcionarios/as y personal del Instituto, por lo tanto, se deben ejecutar en coordinación con la Vicerrectoría académica, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Dirección de Gestión de Personas y el Centro de Innovación y Desarrollo Docente. El Instituto resguardará y garantizará la inclusión de las políticas, protocolos y reglamentos sobre acoso y violencia sexual, y discriminación de género.

Título V Sobre el Modelo de Apoyo a Personas Afectadas por Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género

Artículo 24º

El modelo de apoyo a personas afectadas por conductas constitutivas de acoso y violencia sexual, y discriminación de género, enfocado en las necesidades de éstas, se enmarca dentro de las funciones de la UDG. Este modelo se encuentra dirigido a todos los miembros de la comunidad del Instituto.

Artículo 25º

El asesoramiento, orientación y establecimiento de coordinaciones de parte de la UDG se denomina Acompañamiento, mismo que tiene el carácter de confidencial y gratuito.

El Acompañamiento puede iniciarse por:

- a) La derivación desde la sede o casa central,
- b) La demanda espontánea, dentro de lo cual se comprende el envío de un correo electrónico, una solicitud presencial o la utilización, por parte de la persona afectada, de cualquier otro medio.

Artículo 26°

La UDG podrá realizar el Acompañamiento ya sea de manera presencial o telemática, conforme a las necesidades de la persona afectada y a las posibilidades técnicas de la UDG.

El Acompañamiento que efectúa la UDG será de asesoramiento, orientación y coordinación con las unidades e instancias que contribuyan al proceso, con el objeto del restablecimiento de las personas afectadas por conductas de acoso y violencia sexual, y discriminación de género, en los ámbitos jurídicos, sociales, psicológicos y médicos.

Por asesoramiento se entiende los alcances que puede abordar una institución de educación superior y conforme a la normativa interna del Instituto. Por su parte, la orientación implica el informar a la persona afectada sobre su derecho a denunciar dentro del Instituto o fuera de éste, si así pudiere corresponder. A su turno, la coordinación con las unidades e instancias busca el restablecimiento jurídico, social, psicológico y médico de las personas afectadas, y si no fuere posible con las capacidades del Instituto, para ello cuenta con convenios y alianzas que permiten otorgar apoyo jurídico, social, psicológico y médico.

Con el propósito de impedir la victimización, la(el) profesional de la UDG puede colaborar en la redacción y envío del documento que, de inicio a la denuncia, si es que la persona afectada así lo autoriza.

Artículo 27°

El Acompañamiento de la UDG se mantendrá hasta que haya finalizado el proceso de investigación interna –si la hubiera- y se haya conectado a la persona afectada con otros apoyos de más largo plazo – si así lo requiriera la persona afectada. Para ello, la UDG, si así lo consiente la persona afectada puede realizar las coordinaciones internas que resulten necesarias.

Artículo 28°

La UDG, en el marco del Acompañamiento, derivará a la Unidad de Investigación (UI), las denuncias que digan relación con hechos o actos de acoso y violencia sexual, y discriminación de género, así como realizar las coordinaciones necesarias con el/la responsable de la investigación para el acompañamiento a la persona afectada, con el consentimiento de ésta.

Artículo 29°

Las/los funcionarios del Instituto ARCOS y que reciban denuncia, comunicación formal, o un relato por parte de la persona afectada o fuera testigo de conductas de acoso y violencia sexual, y discriminación de género que involucre a algún/a alumno/a del Instituto, o de funcionario del Instituto, está obligado a informarlo dentro de un plazo de 24 horas de

tomado conocimiento del hecho, al Director de Sede o a la UDG y esta Unidad, en el mismo plazo, a la Unidad de Investigación. Esta información deberá formularse por escrito. La UDG debe contactar en el más breve plazo a la persona afectada.

En el evento de que la persona afectada decida no iniciar un proceso de denuncia, el Instituto conforme a la gravedad de los hechos conocidos y según existan antecedentes previos podrá iniciar una investigación de oficio.

La UI procederá a tomar contacto con la persona afectada con el objeto de iniciar el proceso de denuncia e investigación. En el evento de que prefiera no hacerlo, dicha negativa deberá constar por escrito y debidamente suscrita por la persona afectada. Del mismo modo, si no hay respuesta o ratificación de la denuncia, se entenderá como renunciada a la denuncia. Sin perjuicio de ello, la UDG, de todos modos, procederá al proceso del Acompañamiento.

TITULO VI.- Sobre el Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación

Artículo 30º

El Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación del Instituto Profesional ARCOS ha sido construido de forma paritaria y participativa, y conforme a lo dispuesto en los artículos 6º y 31º de la Ley Nº 21.369, por lo que la Unidad de Investigación (UI) lleva adelante las funciones de investigar las denuncias acerca de hechos o actos de acoso y violencia sexual, y discriminación de género y la propuesta de aplicación de sanciones, si así correspondiera, o el sobreseimiento o absolución, según sea el caso, luego de un procedimiento que debe tener como principios, los siguientes: el de separación (inciso cuarto del artículo 31 de la Ley Nº 21.369), el de independencia (literal b) del artículo 6º de la Ley Nº 21.369), el del debido proceso, el de la confidencialidad, el de la celeridad, el de la bilateralidad, evitando la no victimización y la protección de la persona afectada y de toda la comunidad del Instituto. La implementación y ejecución de este modelo se encuentra a cargo de la Secretaría General, la que para estos efectos estará dotada de la debida independencia y autonomía, y que para estos efectos actuará como Unidad Investigativa (UI).

Artículo 31º

La denuncia de un hecho o acto de acoso y violencia sexual, y discriminación de género es un derecho de la persona afectada. En consecuencia, por regla general, las investigaciones no se iniciarán de oficio, ya que se necesita contar con la voluntad y colaboración de la persona afectada para que el proceso investigativo se inicie y pueda avanzar. En caso de que la persona directamente afectada sea distinta a la persona denunciante, debe señalarse la identificación de la primera.

La denuncia no puede ser anónima cuando los hechos denunciados se relacionen con acoso y violencia sexual, y discriminación de género; sin embargo, excepcionalmente cuando se trate de hechos graves y calificados, la UI podrá iniciar una investigación de oficio.

Artículo 32º

a) En el caso de que los hechos o actos denunciados puedan ser constitutivos de delito, se actúa de la siguiente forma:

1) Cuando los hechos ocurren dentro del Instituto o en una actividad patrocinada por él.

- Denunciante y denunciado/a son ambos miembros de la comunidad. Se deben poner los antecedentes a disposición de la justicia y de los organismos pertinentes de la Institución. Además, con sujeción al avance de un eventual procedimiento penal se podría activar el proceso por infracción al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- El denunciado/a es externo a la institución y el/la denunciante es parte del instituto. Se deben poner los antecedentes a disposición de la justicia y de organismos pertinentes de la

Institución. Sin embargo, dado que la persona denunciada no es parte de la Institución, no procede aplicar los reglamentos internos.

- El denunciado/a pertenece a la institución y el/la denunciante es externo a ésta. Se deben poner los antecedentes a disposición de la justicia y de los organismos pertinentes de la Institución. Además, con sujeción al avance de un eventual procedimiento penal se podría activar el proceso por falta al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- El Denunciante y el denunciado/a son externos a la Institución. Se deben poner los antecedentes a disposición de la justicia y de los organismos pertinentes de la Institución. Sin embargo, dado que la persona denunciada no es parte de la Institución, no procede aplicar los reglamentos internos.

2) Cuando los hechos ocurren fuera del Instituto.

- Denunciante y denunciado/a son ambos miembros de la comunidad. Se deben poner los antecedentes a disposición de la justicia. Además, con sujeción al avance de un eventual procedimiento penal se podría activar el proceso por falta al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria /o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- El denunciado/a es externo a la Institución y el denunciante es parte del Instituto. Se deben poner todos los antecedentes a disposición de la justicia. Sin embargo, no hay reglamentos internos aplicables.

- El denunciado/a pertenece a la Institución y el denunciante es externo a ésta. Se deben poner todos los antecedentes a disposición de la justicia. Además, con sujeción al avance de un eventual procedimiento penal se podría activar el proceso por faltas al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

b) En caso de hechos que puedan ser constitutivos de faltas, según lo dispuesto en el Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

1) Cuando los hechos ocurren dentro del Instituto o en una actividad patrocinada por este

- Denunciante y denunciado/a son ambos miembros de la comunidad. Se debe poner a disposición de los organismos pertinentes de la Institución los antecedentes de los hechos ocurridos, donde se evaluará activar proceso por falta al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- El denunciado/a es externo a la Institución y el denunciante es parte del Instituto. No hay reglamentos internos aplicables.

- El denunciado/a pertenece a la Institución y el denunciante es externo a ésta. Se debe poner a disposición de los organismos pertinentes de la Institución los antecedentes, donde se evaluará activar el proceso por faltas al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

2) Cuando los hechos ocurren fuera del Instituto.

- Denunciante y denunciado/a son ambos miembros de la comunidad. Se debe poner a disposición de los organismos pertinentes de la Institución los antecedentes de los hechos ocurridos, donde se evaluará activar proceso por falta al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- El denunciado/a es externo a la Institución y el denunciante es parte del Instituto. No hay reglamentos internos aplicables.

- El denunciado/a pertenece a la Institución y el denunciante es externo a ésta. Se debe poner a disposición de los organismos pertinentes de la Institución los antecedentes, donde se evaluará activar proceso por falta al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 33°

El procedimiento de denuncia, investigación y sanción de hechos que constituyan acoso y violencia sexual, y discriminación de género, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, se encuentran establecidos en los artículos que siguen a continuación, sin perjuicio y en relación y concordancia a los otros cuerpos normativos internos del Instituto tales como en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Reglamento General, el Reglamento Académico, Reglamento de Convivencia, y los reglamentos, políticas y documentos institucionales sobre la materia.

Artículo 34°

La Unidad de Investigación (UI) tiene a cargo el procedimiento de denuncia, investigación y propuesta de sanción -cuando ello así lo amerite- y contará de preferencia con abogadas/os con conocimiento en materia de procedimientos administrativos, derechos humanos y perspectiva de género; con independencia en su actuar y en solicitar diligencias.

Artículo 35°

Los órganos con competencia para sancionar conforme al presente Reglamento, son la Dirección de Gestión de Personas cuando se trate de personal docente y administrativo y la Dirección Académica cuando se trate de estudiantes, los que deben contar con asesoría en procedimientos administrativos, derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 36°

Las conductas que constituyen Acoso y violencia sexual, y Discriminación de Género, sin que su numeración sea taxativa y única, se pueden clasificar como sigue:

- Acoso sexual por atención indeseada: Las insinuaciones sexuales, requerimientos de carácter sexual, y otros actos visuales, verbales o gestos de carácter sexual, no deseados y no consentidos y que afectan la dignidad e integridad de quien las recibe en el marco de su experiencia educativa o laboral. El acoso ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de esas acciones tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior del instituto, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia, el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para él/ella o los/as afectados/as. No es necesaria una acción sistemática de acoso u hostigamiento ya que una sola acción puede constituir acoso.
- Acoso sexual por razón de sexo, género u orientación sexual: Toda conducta o actitud, gestual o verbal de connotación sexual, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, verbales o no verbales, con o sin contacto físico, presenciales, telemáticas o virtuales, tales

como y sin que la enumeración sea taxativa, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho u hostigamiento sexual, verbalizaciones sexuales, envío de contenido sexual o sexting, cualquier tipo de contacto físico de carácter sexual y en general, cualquier interacción de significado sexual que no sea consentida y que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad estudiantil, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexual o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye también conductas tales como las descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

- Violencia sexual: Toda conducta basada en el sexo, género o sexualidad de una persona, y cuyo objeto o resultado sea muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Dentro de estas conductas se consideran, sin que ello sea taxativo, las conductas verbales o no verbales, con o sin contacto físico, presenciales, telemáticas o virtuales, que producen la desvalorización o el sufrimiento de una persona y que se manifiestan a través de violencia física y sexual, expresiones, comentarios, gestos, amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones del ámbito de libertad personal, cuya base se encuentra en el sexo, género o sexualidad, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- Discriminación de género: Toda conducta que implique exclusión, restricción, prohibición o condicionamiento y que tenga como base el sexo, género o sexualidad de una persona y que resulte en la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de una persona. Sin que ello sea taxativo, las conductas discriminatorias se manifiestan en la asignación y/o adecuaciones de funciones, labores o tareas diferenciadas sin una razón justificada o sin que medie acuerdo alguno; del mismo modo, los comentarios, actitudes o apreciaciones que tengan efecto peyorativo, incluso cuando dichas conductas se expresen o ejecuten sin el ánimo de dañar o causar sufrimiento, pero que causen menoscabo a la dignidad de la persona.

Artículo 37º

El debido proceso en la intervención de las denuncias ya sea por acoso y violencia sexual y/o discriminación de género, deben asegurar y respetar principios fundamentales para las partes involucradas y para el desarrollo del proceso, conforme a los siguientes principios:

- a) Confidencialidad: La persona designada como investigador u otra persona que intervenga en estos procedimientos deberán firmar un acuerdo de confidencialidad la cual obliga

estricta reserva de todas las acciones, antecedentes o contenidos que tengan implicancia con las denuncias presentadas y sus procesos de investigación.

b) Respeto y protección a las personas: Se debe guardar el debido respeto a la privacidad de todas las personas que conformen parte del proceso, como asimismo de la confidencialidad respecto de sus testimonios.

c) Prevención de la revictimización: Todos/as los agentes del proceso, así como las partes, deberán tener como primer principio el del resguardo a la persona que se identifica como afectado/a, absteniéndose de cualquier acto que pudiese incidir en una revictimización, tanto en el proceso de la adopción de medidas preventivas, como en la toma de declaraciones y en todos los actos del proceso, los cuales nunca deberán tender a una agudización del daño al que la persona pudo haber estado afecta, sino que por el contrario, a una permanente voluntad de mitigación de éste.

d) Presunción a la inocencia: Toda persona que sea denunciada tendrá derecho a ser tratado como inocente hasta que la investigación demuestre su culpabilidad en los hechos, ello, sin perjuicio de las medidas preventivas necesarias ante la gravedad de la denuncia.

e) Imparcialidad: Las personas que actúen en este procedimiento, deberán actuar con objetividad en el transcurso de éste, asegurando y resguardando la imparcialidad en el debido proceso, no pudiendo en ninguna situación interferir bajo apreciaciones personales o prejuicios hacia las partes involucradas. De existir inhabilidades, éstas deberán ser

declaradas y la persona que las señale o reconozca, separada de sus funciones en el proceso de investigación, salvo resolución en contrario de la Autoridad Competente.

f) Transparencia: El resultado final del proceso debe ser transparente, y deberán ser debidamente informados formalmente y por escrito a las partes involucradas, y en caso de tratarse de casos públicos y notorios en el Instituto, deberán ser debidamente comunicados sus resultados ante la comunidad.

g) Diligencia y celeridad: Las partes que administran este proceso deberán garantizar que se lleve a cabo dentro de los plazos establecidos o en el menor tiempo posible, todo esto bajo los principios básicos de transparencia, credibilidad y equidad que esta normativa exige tanto al proceso como a las personas que lo lleven a cabo.

h) Protección a la dignidad e integridad de las personas: el proceso debe resguardar la integridad de las personas, evitando malos tratos, amenazas y/o actos intimidatorios a quienes se encuentren involucrados en un proceso de investigación.

i) Respeto a los derechos de las partes: Deberá considerarse la integridad de las personas en sus derechos como parámetro principal sobre el cual operar, su integridad tanto física como psicológica, sus derechos a ser escuchados y a ser reparados.

j) Prohibición de represalias: Ninguna de las autoridades del Instituto, ni cualquiera de los miembros de la comunidad, podrán tomar acciones de represalias sobre las partes intervinientes en el proceso, como sobre quienes lo agencien.

k) Disponibilidad de recursos humanos y financieros: El instituto otorgará todas las facilidades para la correcta implementación de todos y cada uno de los pasos del procedimiento estipulado. Esto es tanto respecto de asesorías que pudieran necesitarse, así como las facilidades laborales o estudiantiles para quienes deban ordenar o cumplir todos los requerimientos del proceso. La dirección del Instituto, por medio de sus autoridades competentes, es responsable último de velar por la implementación de la normativa, procedimientos y protocolos que contempla este Reglamento.

TITULO VII.- DEL PROCEDIMIENTO O PROTOCOLO

Artículo 38º

El plazo para el proceso investigativo será de sesenta días hábiles a contar de la fecha de Resolución de inicio de la Investigación. De manera fundada el /la investigador/a podrá solicitar una extensión del plazo el que en todo caso no podrá ser superior a los quince días hábiles.

Artículo 39º

El Modo de recepción de denuncias puede ser:

a) De forma presencial mediante entrevista personal con alguno/a de los/las directivos/as del Instituto que la persona que denuncia estime idóneo/a. La persona que recibe la denuncia le explica el procedimiento de denuncia y la pone en contacto con la Unidad de Investigación y también con la UGD para los efectos del Acompañamiento.

b) Carta cerrada dirigida a alguno/a de los/las directivos/as del Instituto que la persona que denuncia estime idóneo/a, con los datos del denunciante, el o la denunciado/a y una declaración escrita de los sucesos a denunciar. La persona que recibe la denuncia deberá remitir la carta cerrada a la Unidad de Investigación y a la Unidad de Género y Diversidad para el Acompañamiento.

c) Completa Formulario de denuncia disponible en la página web institucional donde se aloja este Reglamento. La Unidad de Investigación acusará recibo (o entregará comprobante de éste en caso de entrevista) a la parte denunciante, y remitirá los antecedentes a la Unidad de Género y Diversidad para los efectos del Acompañamiento, en el plazo máximo de dos días hábiles; mismo plazo tiene la Unidad de Investigación para resolver si la denuncia es de aquellas que se encuentren comprendidas en el presente Reglamento. De ser así, debe darse Inicio al proceso de la Investigación Sumaria con una Resolución al efecto, nombrándose a la/el Investigador/a en el plazo de cinco días hábiles.

Artículo 40º

Sobre categorización del hecho denunciado, según su nivel de gravedad, se podrán establecer tres categorías que agrupan hechos de naturaleza que no responden a comportamientos aceptables dentro de la comunidad del Instituto.

Entendiendo que habiendo situaciones que se pueden ordenar en diferentes grados, todas ellas comprometen la vulnerabilidad de la comunidad, y en función de estos deben fijarse ciertos parámetros para su debida sanción.

Estas son:

a) Gravedad leve: Este primer umbral de gravedad recoge situaciones donde se vulnera los espacios del transitar cotidiano, sembrando duda/inseguridad de las/los posibles afectados. Comprende gestos, comentarios no necesariamente reiterativos y manifestaciones de carácter cuestionable tales como:

- Relacionar capacidades o funciones respecto del género de una persona.
- Referirse a una persona por su sexo biológico y no por su identidad de género, a sabiendas de ello.
- Negarse reiteradamente a tratar a una persona por su identidad de género teniendo conocimiento de ella.
- Referirse en términos peyorativos y groseros a causas o identificaciones de orden de género, raza o etnia, la nacionalidad, situación socioeconómica, cultural o política.
- Mantener una proximidad física agresiva no consentida que invada espacio vital de una persona.
- Atribuir a la persona los deseos libidinosos propios o gestos sugestivos explícitos y hacer comentarios claramente obscenos.

De ser estas conductas reiterativas en un mismo caso serán consideradas como gravedad media.

b) Gravedad Media: Umbral de gravedad donde dichos comportamientos inadecuados han sobrepasado tanto la barrera de lo casual como el límite de los espacios individuales. Pueden no ser necesariamente reiterativo. Constituyen esta gravedad hechos tales como los que a continuación se señalan, a modo ejemplar y sin que sean taxativos:

- Dar muestras de tener mucha información de la vida sexual sobre una persona como factor intimidatorio, de acoso y amenazante.

- Adoptar medidas punitivas o que vayan en detrimento del bienestar de una persona en base a causas de orientación sexual, identidad de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal relativa a ello.
- Aprovechar situaciones supuestamente académicas o laborales para forzar mayor intimidad no consentida con la persona.
- Contacto físico no deseado y no autorizado.
- Presión indebida para obligar a aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del recinto institucional.
- Llamadas o mensajes insistente a una persona de carácter sexual.
- Tocamientos mal intencionados en zonas no genitales.
- Petición explícita a la persona de que muestre determinadas partes del cuerpo.
- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas o mensajes con contenido sexual abusivo.

De ser estas conductas reiterativas en un mismo caso serán consideradas como gravedad alta.

c) Gravedad Alta: Serán aquellas consideradas graves situaciones que atenten fuertemente contra el respeto, la integridad y la seguridad de cualquier miembro de la comunidad tales como los que a continuación se señalan a modo ejemplar y sin que ello sea taxativo:

- Insinuaciones explícitas de carácter sexual fuera de todo consentimiento.
- Forzar encuentros con evidente carácter sexual de modo reiterado e insistentemente con una persona que no demuestra un interés recíproco.
- Intentar besar a la persona sin su consentimiento.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona si deniega.
- Amenazas que afecten negativamente su situación académica o laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.

- Castigos, maltrato, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que no son autorizadas por la víctima.

En caso de denuncia que constituya delito, se pondrán los antecedentes en poder del Ministerio Público. Sin perjuicio de ello, se proseguirá con la investigación hasta su total tramitación y/o podrá suspenderse el procedimiento, según corresponda, a la espera del resultado de la investigación penal. Sin perjuicio de ello, al iniciarse un procedimiento, si el/la investigador/a considera que los hechos denunciados pueden revestir el carácter de delito, siempre que la persona afectada sea mayor de 18 años, le informará de su derecho a realizar una denuncia ante el Ministerio Público, la que en ningún caso sustituye o excluye la continuidad del procedimiento de investigación. Si al iniciarse un procedimiento, el/la investigador/a considera que los hechos denunciados pudieren revestir el carácter de delito y la persona afectada directamente sea menor de 18 años, se debe hacer la respectiva denuncia al Ministerio Público y/o Tribunal de Familia, según corresponda, comunicarse con su familia y/o sostenedor, sin perjuicio de la investigación interna.

Artículo 41º

La Autoridad competente designará de la Unidad de Investigación al/la Investigador/a. La persona designada podrá declarar su inhabilidad por las siguientes causales, las que se señalan a modo ejemplar:

- Mantener relación de parentesco o amistad en cualquier nivel con alguna de las partes.
- Tener relación comercial particular con alguna de las partes.
- Estar relacionado en términos afectivos con alguna de las partes.
- Concurrir algún conflicto de interés.
- Obtener algún tipo de beneficio económico derivado de la posible suspensión o desvinculación de alguna de las partes.

De conocer el Investigador/a, durante el ejercicio de la investigación, de algunas de las causales de inhabilidad, deberá declararlo a la Autoridad competente en un plazo máximo de 3 días hábiles, la que en el mismo plazo podrá acogerla o no. Si se acoge la inhabilidad, deberá nombrarse a otra persona en su función, en un plazo máximo de dos días hábiles, otorgándosele a ésta un plazo de 3 días hábiles para ponerse al tanto de todas las diligencias llevadas a cabo hasta el momento, para continuar con el proceso desde ese punto en adelante.

Artículo 42º

El/la investigador/a podrá decidir la o las medidas preventivas que puedan ser adoptadas, según los acontecimientos denunciados, la gravedad asignada, los órdenes jerárquicos de las/los participantes y el contexto en el que pudieron haber ocurrido, de manera de poder resguardar a las posibles personas afectadas, no sólo a su persona, sino también a sus funciones, ya sean éstas estudiantiles, académicas o laborales, las que deberán ser realizadas en un ambiente de seguridad durante el proceso investigativo.

El/la investigador/a tiene la facultad de estipular y ejecutar dichas medidas, debiendo sólo notificar a las partes (incluyendo la coordinación de escuelas cuando se traten de estudiantes y docentes los involucrados) de los acuerdos llegados y desde cuándo comenzarán a regir.

Pueden considerarse como medidas preventivas, sólo a título ejemplar y sin que sean taxativas, las siguientes:

- **Reubicación:** En algunos casos de hechos categorizados de una gravedad leve, podrá el o la denunciante/afectado/a acceder a una reubicación de grupo o, en el caso de ser estudiante de un curso que sólo posea una sección, beneficiarse de una tutoría que le permita seguir desarrollando los contenidos del ramo de forma paralela. En el caso de operar una reubicación de una persona respecto de un/a denunciado/a funcionario/a, que no tenga a una persona que pueda sustituirla en sus funciones, la parte afectada podrá beneficiarse de la representación de una persona de su confianza, con poderes amplios para realizar trámites en su nombre frente a dicha figura administrativa.

- **Alejamiento:** De existir la necesidad, amparada en la sana convivencia, se podrá decretar en casos categorizados de gravedad media o alta, la medida precautoria de Alejamiento, con la finalidad de que las partes no se vean, correspondiendo a la suspensión de el/la denunciado/a. El tomar esta medida no exime en ningún caso al Instituto de sus obligaciones respecto de la persona sobre la cual se aplica. Esto es, podrá la parte denunciada percibir remuneraciones normalmente o en el caso de ser un/a estudiante quien sea afecto a la medida, presentar evaluaciones de forma no presencial. En caso de que el hecho constituya

delito, la medida de suspensión aplicará de forma inmediata y los antecedentes serán puestos a disposición del Ministerio Público.

Artículo 43º

De la Mediación y salida alternativa al proceso. De acceder las partes afectada y denunciada a someterse a una mediación que llevará a cabo el/la Investigador/a se podrán determinar medidas que operen bajo el reconocimiento del hecho por parte de la persona denunciada y que podrá incluir una reparación hacia la afectada.

Las medidas que se adopten en este proceso podrán traducirse en disculpas públicas o privadas, dependiendo del caso. De este acuerdo y del reconocimiento del hecho se deberá quedar constancia escrita, firmada por las partes.

La ocurrencia de estos actos determinará una salida alternativa al proceso, del cual quedará constancia y se archivará con el resto de los antecedentes.

En todo caso, cuando se trate de optar por la salida de la mediación, ésta sólo será posible en aquellos casos en que el tipo de infracción lo permita y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas, empleando un procedimiento justo y transparente y, en su caso, dirigido al restablecimiento y satisfacción del afectado.

Artículo 44º

Del expediente sumarial. El expediente de la investigación sumaria podrá ser llevado, ya sea en papel o de manera digital, dejándose constancia en éste, de toda declaración, actuación, diligencia y documentos que se vayan incorporando, todo ello en orden cronológico y foliado correlativamente en letras y números.

El/la investigador/a en su primera resolución podrá decretar si el procedimiento será presencial, remoto o híbrido, esto es, parte presencial, parte remoto.

Artículo 45º

Notificación. La primera diligencia que se efectuará en el procedimiento, será la de notificar personalmente o por correo electrónico institucional al inculpado/a en aquel que tenga registrado en su ficha personal, de que se ha iniciado una investigación sumaria en su contra, acompañándose a la notificación la Resolución que da inicio al procedimiento, citándolo a una audiencia que se celebrará a más tardar el quinto día hábil contado desde la notificación.

Si fuera más de uno el inculpado/a, el/la investigador/a podrá fijar más de una audiencia, las que se verificarán en los días hábiles siguientes a la primera.

Artículo 46º

Medidas preventivas sobre el inculpado El/la investigador/a, con el objeto de establecer los hechos y la participación que le pudo haber cabido al inculpado/a, podrá decretar medidas

preventivas al inculpado/a, a partir del momento que lo estime necesario. Igual medida podrá adoptar, en los mismos casos, respecto de nuevos implicados en la investigación.

Artículo 47º

Notificación de medidas preventivas del inculpado/a y su término. La medida de suspensión preventiva del inculpado/a surtirá sus efectos desde el momento en que fuere notificada a los afectados/as, personalmente o por correo electrónico, y cesará en cualquier momento del procedimiento cuando el/la Investigador/a así lo disponga, notificándose de dicha cesación de la misma manera.

De la medida provisional de suspensión debe comunicarse a la Dirección pertinente, así como de su término. En todo caso esta medida preventiva no puede prolongarse más allá de la Vista Final del/la investigador/a, salvo que en su informe se solicite la medida expansiva en cuyo caso se mantendrá la suspensión.

Artículo 48º

Derecho a saber del inculpado/a. En la primera audiencia, el/la Investigador/a le debe comunicar al inculpado/a los motivos de su citación, le indicará los derechos que le asisten, y procederá a formularle preguntas respecto a los hechos y circunstancias materia de la investigación.

Artículo 49º

Citación. En caso de impedimento grave del citado/a para concurrir personalmente a la audiencia, calificado por el Investigador/a, se suspenderá aquélla y se fijará nuevo día y hora para efectuarla, dentro del plazo más breve que sea posible.

Si no concurre a la nueva audiencia, injustificadamente, el Investigador/a debe dejar certificación en el expediente de este hecho y seguir adelante con la investigación, en ausencia del inculpado/a.

Artículo 50º

Recusación. El inculpado/a puede recusar fundadamente al investigador/a, las que deben ser resueltas, sin ulterior recurso, por la Autoridad que dispuso la investigación. En caso de ser acogida deberá designarse de inmediato un nuevo Investigador/a.

Se considerarán causales de recusación para los efectos de lo señalado en el inciso anterior, las inhabilidades indicadas en el artículo 41º.

Artículo 51º

Plazos El Investigador/a deberá disponer las medidas y diligencias que estime pertinentes y más idóneas para agotar la investigación en el plazo más breve.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de sesenta días hábiles contados desde la notificación al investigador, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la persona o se solicitará el sobreseimiento.

En caso de proponerse sobreseimiento, la autoridad que ordenó instruir la investigación sumaria podrá confirmarlo o disponer la reapertura de la investigación y, si lo estimare conveniente, también la realización de determinadas diligencias.

En casos calificados, a petición del Investigador/a, la Autoridad que ordenó la investigación sumaria podrá prorrogar el plazo de instrucción de la investigación hasta por quince días hábiles.

Artículo 52º

Notificación de cargo. La resolución que formule cargos se notificará al inculpado/a personalmente o por correo electrónico.

Una vez notificado de los cargos, el inculpado/a tendrá el plazo de cinco días, contados desde la fecha de esa notificación, para presentar sus descargos y defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse este plazo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculpado/a solicitare rendir prueba, el Investigador/a señalará plazo para tal efecto, el que no podrá ser de menos de cinco días ni de más de diez.

Artículo 53º

Informe del investigador/a. Contestados los cargos o vencido el término para hacerlo, o transcurrido el período probatorio fijado, el Investigador/a emitirá en un plazo no mayor a diez días, un informe en el cual propondrá la absolución o sanción que, conforme a los antecedentes recogidos en el expediente sumarial, corresponda aplicar.

En el informe que emita el investigador/a deben contenerse la individualización del o los inculpados/as; la relación de los hechos investigados; la infracción que deriva de ello; la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación que en ellos cupo al inculpado/a y la responsabilidad que le corresponde, consideradas, además, las circunstancias agravantes y atenuantes.

Del mismo modo, como corolario, debe proponerse a la autoridad que dispuso instruir la investigación sumaria, las sanciones que se estimare procedente o la absolución. Si el investigador/a advierte que en el curso de la investigación existan hechos que revistieren caracteres de delito, se hará la denuncia al Ministerio Público.

Artículo 54º

El fallo. La Autoridad dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para pronunciar el fallo, devolver la investigación sumaria para continuar la tramitación o disponer la realización de otras diligencias, fijando un plazo prudencial para las mismas, el que no podrá exceder de veinte días hábiles, vencido el cual se emitirá el fallo.

El procedimiento concluirá con la dictación de la resolución fundada que sobresea, absuelva o aplique alguna medida disciplinaria de las indicadas en este Reglamento, según corresponda, debiendo considerarse en los fundamentos de la mencionada resolución, las circunstancias que configuran la responsabilidad de la persona o la excusan, la atenúan o agravan.

Artículo 55º

Circunstancias Agravantes:

- a) Ser la persona denunciada un funcionario bajo cualquier condición o docente, cuando la persona afectada es un estudiante.
- b) Constar expresamente la voluntad de la persona afectada, por cualquier medio, en orden a que la persona denunciada cesara en su conducta.
- c) Acreditarse, de manera conjunta, conductas constitutivas de discriminación de género y de violencia sexual o de género.
- d) Acreditarse la existencia de más de una persona afectada.
- e) Acreditarse que la conducta ha sido ejecutada por más de una persona.
- f) Ser la persona afectada menor de edad.

Artículo 56º

Circunstancias atenuantes:

- a) La confesión por parte del denunciado de hechos no probados que le sean perjudiciales.
- b) La autodenuncia, debiendo proporcionarse antecedentes precisos, veraces y comprobables que permitan el inicio de un procedimiento disciplinario.

TITULO VIII.- DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y RECURSOS

Artículo 57º

Medidas disciplinarias. Según la gravedad de las infracciones de que se trate serán aplicables alguna de las siguientes medidas disciplinarias:

a) Censura por escrito. La censura por escrito es la reprensión formal que se hace al inculpado/a.

b) Suspensión de actividades académicas y/o laborales. La marginación del inculpado/a de todas las actividades de la carrera o programa o unidad laboral a la que pertenece por un período que podrá fluctuar entre quince días y dos semestres, según corresponda.

c) Expulsión. La marginación al inculpado/a de todas las actividades del Instituto de modo definitivo.

Se dejará constancia escrita de las sanciones en la ficha académica y/o laboral del inculpado/a.

Artículo 58º

Recursos. En contra de la resolución que ordene aplicar una sanción, procederán los siguientes recursos:

a) De reposición, ante la misma Autoridad que la hubiere dictado, y

b) De apelación para ante el Rector.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de tres días, contados desde la notificación de la resolución que aplique la medida disciplinaria o que rechace el recurso de reposición, según sea el caso.

El recurso de reposición deberá ser fallado en el plazo de dos días hábiles. En el caso de ser rechazado, y de haberse interpuesto apelación se elevará de inmediato el expediente sumarial al Rector.

Una vez recibido por el Rector el expediente sumarial, éste constituye un Comité de Apelación, instancia que dispondrá de un plazo de diez días hábiles para pronunciar, por mayoría simple, su resolución, pudiendo ratificar la sanción o disminuirla o aumentarla en un grado; salvo que estime necesario ordenar que se corrijan los vicios esenciales de procedimiento que advirtiere, disponiendo e indicando, clara y precisamente, los trámites a efectuar y el plazo que se confiere para su corrección.

No podrá ser designada en esta instancia de apelación la Autoridad que dio inicio al sumario e investigación, ni el/la investigador/a.

Artículo 59º

Días Los días, para efectos de plazo, se entienden como hábiles de lunes a viernes.

Artículo 60º

Las faltas no referidas a las materias de este Reglamento, en que incurrieren los diversos actores involucrados en el proceso de indagación, investigación y sanción de una denuncia, serán posibles de ser denunciadas e investigadas bajo el Reglamento de convivencia del Instituto.