

I. DE LOS PRINCIPIOS

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. /ARCOS es una institución educativa 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 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.

/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.

II. MARCO NORMATIVO

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

REGLAMENTACIÓN INTERNA

REGLAMENTO DE CONVIVENCIA. INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS

Artículo 4.- DERECHOS Y DEBERES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

Quienes integran la comunidad ARCOS deberán promover y asegurar un clima institucional adecuado y un ambiente de aprecio y respeto, que favorezca el crecimiento profesional y humano de todos sus integrantes.

Quienes integran la comunidad ARCOS tienen derecho a vivir una experiencia educativa donde sus derechos estén cautelados, en primer lugar, al estudio; en un ambiente de tolerancia y respeto a su libertad de pensamiento, así como a recibir la formación comprometida por la institución. En caso de que dichas condiciones no se cumplan o se vean afectadas, sus integrantes tendrán derecho a reclamar, ser oídos y solicitar que sus demandas sean atendidas. A su vez, están obligados a colaborar en el tratamiento oportuno de situaciones conflictivas entre cualesquiera integrantes de la comunidad educativa y en el esclarecimiento de los hechos.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD. INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS

TÍTULO VII, DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Artículo 61.- Es una preocupación primordial del instituto la mantención de un clima de trabajo y ambiente laboral dignos que promuevan el bienestar físico y psicológico de sus trabajadores y les facilite el cumplimiento de sus labores. En este contexto, resulta fundamental para el instituto la prevención de todo tipo de conductas hostiles, discriminatorias o abusivas, de cualquier naturaleza, pero, en particular, de aquellas conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en los términos que se señala a continuación.

Artículo 62.- El acoso sexual es una conducta ilícita que atenta en contra de la dignidad de la persona y que perjudica la convivencia al interior del instituto. Para efectos de lo establecido en este instrumento, se entenderá por acoso sexual aquél en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Sin que la siguiente enumeración suponga limitación alguna, y siempre que cumplan con las características antes señaladas, se entenderá que constituyen acoso sexual: los gestos y comentarios de connotación sexual; los abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente; proposiciones o insinuaciones de carácter sexual vinculados a amenazas, mejoramientos o ascensos en el trabajo, etc.

ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO

LEY NÚM. 20.370, ESTABLECE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.

Artículo 2.- La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país.

Artículo 10.- Sin perjuicio de los derechos y deberes que establecen las leyes y reglamentos, los integrantes de la comunidad educativa gozarán de los siguientes derechos y estarán sujetos a los siguientes deberes:

a) Los alumnos y alumnas tienen derecho a recibir una educación que les ofrezca oportunidades para su formación y desarrollo integral; a recibir una atención adecuada y oportuna, en el caso de tener necesidades educativas especiales; a no ser discriminados arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos. Tienen derecho, además, a que se

respeten su libertad personal y de conciencia, sus convicciones religiosas e ideológicas y culturales, conforme al reglamento interno del establecimiento. De igual modo, tienen derecho a ser informados de las pautas evaluativas; a ser evaluados y promovidos de acuerdo a un sistema objetivo y transparente, de acuerdo al reglamento de cada establecimiento; a participar en la vida cultural, deportiva y recreativa del establecimiento, y a asociarse entre ellos.

NORMATIVA EXTERNA RELACIONADA CON LA VIOLENCIA SEXUAL

CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-A. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

ASPECTOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS REFERIDOS A LA VIOLENCIA SEXUAL CONDUCTAS TIPIFICADAS EN EL CÓDIGO PENAL

DE LA VIOLACIÓN

Artículo 361. La violación será castigada con la pena de presidio mayor en su grado mínimo a medio. Comete violación el que accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

1º. Cuando se usa fuerza o intimidación.

2º. Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.

3º. Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

Artículo 362. El que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de catorce años será castigado con presidio mayor, en cualquiera de sus grados, aunque no concurra circunstancia alguna de las enumeradas en el artículo anterior.

DEL ESTUPRO Y OTROS DELITOS SEXUALES

Artículo 363. Será castigado con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, el que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de edad pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias siguientes:

1º. Cuando se abusa de una anomalía o perturbación mental, aun transitoria, de la víctima, que por su menor entidad no sea constitutiva de enajenación o trastorno.

2º. Cuando se abusa de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos en que el agresor está encargado de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral.

3º. Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima.

4º. Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.

Artículo 365. El que accediere carnalmente a un menor de dieciocho años de su mismo sexo, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será penado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio.

Artículo 365 bis. Si la acción sexual consistiere en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello, será castigada:

1. con presidio mayor en su grado mínimo a medio, si concurre cualquiera de las circunstancias enumeradas en el artículo 361;

2. con presidio mayor en cualquiera de sus grados, si la víctima fuere menor de catorce años, y

3. con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, si concurre alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363 y la víctima es menor de edad, pero mayor de catorce años.

Artículo 366. El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361. Igual pena se aplicará cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363, siempre que la víctima fuere mayor de catorce y menor de dieciocho años.

Artículo 366 bis. El que realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona menor de catorce años, será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo.

Artículo 366 ter. Para los efectos de los tres artículos anteriores, se entenderá por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto

corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

Artículo 366 quáter. El que, sin realizar una acción sexual en los términos anteriores, para procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, realizare acciones de significación sexual ante una persona menor de catorce años, la hiciere ver o escuchar material pornográfico o presenciare espectáculos del mismo carácter, será castigado con presidio menor en su grado medio a máximo. Si, para el mismo fin de procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, determinare a una persona menor de catorce años a realizar acciones de significación sexual delante suyo o de otro o a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones de su persona o de otro menor de 14 años de edad, con significación sexual, la pena será presidio menor en su grado máximo. Quien realice alguna de las conductas descritas en los incisos anteriores con una persona menor de edad pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias del numerando 1º del artículo 361 o de las enumeradas en el artículo 363 o mediante amenazas en los términos de los artículos 296 y 297, tendrá las mismas penas señaladas en los incisos anteriores. Las penas señaladas en el presente artículo se aplicarán también cuando los delitos descritos en él sean cometidos a distancia, mediante cualquier medio electrónico. Si en la comisión de cualquiera de los delitos descritos en este artículo, el autor falseare su identidad o edad, se aumentará la pena aplicable en un grado.

Artículo 366 quinquies. El que participare en la producción de material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años, será sancionado con presidio menor en su grado máximo. Para los efectos de este artículo y del artículo 374 bis, se entenderá por material pornográfico en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años, toda representación de éstos dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen, con los mismos fines.

Art. 367. El que promoviere o facilitare la prostitución de menores de edad para satisfacer los deseos de otro, sufrirá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurriere habitualidad, abuso de autoridad o de confianza o engaño, se impondrán las penas de presidio mayor en cualquiera de sus grados y multa de treinta y una a treinta y cinco unidades tributarias mensuales.

Art. 367 ter. El que, a cambio de dinero u otras prestaciones de cualquier naturaleza, obtuviere servicios sexuales por parte de personas mayores de catorce pero menores de dieciocho años de edad, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será castigado con presidio menor en su grado máximo.

DE LOS ULTRAJES PÚBLICOS A LAS BUENAS COSTUMBRES

Artículo 373. Los que de cualquier modo ofendieren el pudor o las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia, no comprendidos expresamente en otros artículos de este Código, sufrirán la pena de reclusión menor en sus grados mínimo a medio.

Artículo 374 bis. El que comercialice, importe, exporte, distribuya, difunda o exhiba material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado máximo. El que maliciosamente adquiera o almacene material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años, será castigado con presidio menor en su grado medio.

ARTÍCULOS DEL CÓDIGO PENAL RELACIONADOS CON EL DEBER DE DENUNCIA DE LA INSTITUCIÓN

CÓDIGO PROCESAL PENAL:

Artículo 175. Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar: e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento. La denuncia realizada por alguno de los obligados en este artículo eximirá al resto.

Artículo 53. Clasificación de la acción penal. La acción penal es pública o privada. La acción penal pública para la persecución de todo delito que no esté sometido a regla especial deberá ser ejercida de oficio por el Ministerio Público. Podrá ser ejercida, además, por las personas que determine la ley, con arreglo a las disposiciones de este Código. Se concede siempre acción penal pública para la persecución de los delitos cometidos contra menores de edad. La acción penal privada solo podrá ser ejercida por la víctima. Excepcionalmente, la persecución de algunos delitos de acción penal pública requiere la denuncia previa de la víctima.

Artículo 54. Delitos de acción pública previa instancia particular. En los delitos de acción pública previa instancia particular no podrá procederse de oficio sin que, a lo menos, el ofendido por el delito hubiere denunciado el hecho a la justicia, al Ministerio Público o a la policía. Tales delitos son: (...) g) Los que otras leyes señalaren en forma expresa. A falta del ofendido por el delito, podrán denunciar el hecho las personas indicadas en el inciso segundo del artículo 108, de conformidad a lo previsto en esa disposición. Cuando el ofendido se encontrare imposibilitado de realizar libremente la denuncia, o cuando quienes pudieren formularla por él se encontraren imposibilitados de hacerlo o aparecieren implicados en el hecho, el Ministerio Público podrá proceder de oficio. Iniciado el procedimiento, este se tramitará de acuerdo con las normas generales relativas a los delitos de acción pública.

CÓDIGO PENAL

Artículo 369. No se puede proceder por causa de los delitos previstos en los artículos 361 a 366 quáter¹³, sin que, a lo menos, se haya denunciado el hecho a la justicia, al Ministerio Público o a la policía por la persona ofendida o por su representante legal. Si la persona ofendida no pudiese libremente hacer por sí misma la denuncia, ni tuviere representante legal, o si, teniéndolo, estuviere imposibilitado o implicado en el delito, podrá procederse de oficio por el Ministerio Público, que también estará facultado para deducir las acciones civiles a que se refiere el artículo 370. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier persona que

tome conocimiento del hecho podrá denunciarlo. Con todo, tratándose de víctimas menores de edad, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 53 del Código Procesal Penal 14. En caso de que un cónyuge o conviviente cometa alguno de los delitos establecidos en los párrafos 5 y 6 de este Título en contra de aquél con quien hace vida común, se podrá poner término al proceso a requerimiento del ofendido, a menos que el juez, por motivos fundados, no acepte.

ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL ESTADO CHILENO.

Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)

Es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes a nivel internacional en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, ratificado por Chile en 1989. La CEDAW define como discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La CEDAW define claramente las medidas necesarias para consagrar la igualdad de derechos en educación y empleo, especificando que se debe asegurar el derecho a la libre elección del empleo, al ascenso, a la estabilidad, al acceso a mecanismos transparentes de evaluación y a la igualdad de trato, entre otros derechos que pueden verse amenazados en espacios laborales o estudiantiles donde ocurre acoso sexual.

https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” (1994)

Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar. Esta convención define derechos protegidos como el de la integridad física, psíquica y moral, la seguridad personal, la dignidad y la vida libre de violencia, e insta a los Estados a adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)

Suscrito por el Estado chileno, indica la necesidad de “Establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”. (Art. 56).

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2013/9232.pdf>

Objetivos de Desarrollo Sostenible

El quinto de los objetivos asumidos por los Estados miembros de la ONU en septiembre de 2015, apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

Los instrumentos anteriormente mencionados convergen en el resguardo de los derechos frente a la violencia y la discriminación en las esferas de la educación y del trabajo, constatando así la necesidad y el mandato de prevenir, atender, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual que se viven en el mundo educativo, lo que incluye aquellas que ocurren al interior de las instituciones de educación superior.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/18/S1700334_es.pdf

Fuente: Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior
Sugerencias para su elaboración

III. PRINCIPIOS GENERALES

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 tratados 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.

IV. DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estos principios reglamentarios están orientados al resguardo, protección y cuidado de quienes integran nuestra comunidad educativa. Aborda protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria entre los miembros de la comunidad educativa 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 esta normativa rige a las y los estudiantes, y los y las trabajadores, académicos y no académicos y a toda persona que preste servicios externos en la institución incluyéndose los contratos con terceros que realiza la institución.

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 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.

Escenarios y acciones de la institución

Las acciones que resuelva la Institución deberán estar respaldadas por los marcos legales y reglamentarios a los que como institución educativa está sometida.

a) En caso de hechos que puedan ser constitutivos de delito:

a.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 falta al Reglamento de Convivencia, 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. 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 denunciante es externo a ésta. Se deben poner los antecedentes a disposición de la justicia y de 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 Convivencia, 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.

a.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 Convivencia, 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 falta al Reglamento de Convivencia, 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 Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

b.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 Convivencia, 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 proceso por falta al Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

b.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 Convivencia, 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 Convivencia, Reglamento de Violencia de Género y Discriminación Arbitraria del Instituto y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

V. DE LAS DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS.

Con el objetivo de generar un marco de referencia común para toda la comunidad educativa se ha considerado pertinente ofrecer definiciones de algunos conceptos claves sobre todo tipo de la violencia sexual o de género y discriminación. Además, contempla una caracterización de los sujetos y entidades involucradas en este marco normativo.

Discriminación arbitraria: Se entenderá por 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 establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad (Ley N° 20.609, Artículo 2°).

Violencia discriminatoria: El término violencia discriminatoria por sí solo no explica claramente concepto. Combina las nociones de violencia y discriminación, que ya de por sí son complejas. Una definición común de ampliamente reconocida de violencia es “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, Informe mundial sobre la violencia y la salud, 2002).

La expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (ONU, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial).

Entenderemos como violencia discriminatoria cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja.

Violencia de género: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Artículo 1°. ONU, 1994).

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.

Sexismo: Actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas de otro sexo o hace distinción discriminatoria de las personas según su sexo.

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 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 sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas 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, etc.

Acoso laboral: es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por una o varias personas, en contra de quien tenga la calidad de trabajador o trabajadora, por cualquier medio, y cuyo resultado sea el menoscabo, maltrato o humillación de las personas destinatarias de estas conductas, o bien que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades en el empleo de estas últimas. En especial, se considera acoso laboral el prevalerse de la calidad de jefe o autoridad para obtener un acceso sexual hacia un o una trabajadora (Ley N° 20.607, Artículo 2°).

Acoso sexual: Cuando una persona (hombre o mujer) realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos y que amenacen o perjudiquen su trabajo o sus oportunidades de empleo. (Ley N° 20.005, Código del Trabajo artículo 2°).

Con la dictación de la Ley N°20.005, de marzo de 2005, se tipificó y sancionó el acoso sexual, siendo esta figura incorporada en el Código del Trabajo. Cabe hacer presente que esta conducta es aplicable únicamente y exclusivamente al contexto de las relaciones laborales y, en consecuencia, no es extrapolable a otros contextos tales como la relación de profesor y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes, por mencionar algunos ejemplos. De esta manera, cada vez que se hable de acoso sexual, se entiende que este se refiere únicamente a las conductas ocurridas en el plano laboral, que involucra a funcionarios (personal de la planta administrativa, planta profesional y planta académica contratados por el instituto), pues actualmente no existe en nuestro ordenamiento jurídico un símil aplicable a un contexto diverso.

Funcionario/a: Toda persona que desempeñe un cargo administrativo, directivo u operativo, bajo la modalidad de un contrato indefinido o plazo fijo con el Instituto.

Personal docente: Toda persona que la Institución designe para realizar tareas de docencia en las asignaturas de un Plan de Estudios determinado, de supervisión y/o evaluación de Prácticas Laborales, y de calificación de Exámenes de Evaluación Intermedia o Finales.

Estudiante: Toda persona que tenga su matrícula vigente y cumpla con las exigencias académicas y administrativas de la Institución.

Personal Externo: Toda persona que desempeña funciones dentro del Instituto, mediante un contrato con una empresa contratista.

Denuncia: Acto por medio del cual una persona comunica a las autoridades la existencia de un hecho que podría ser considerado como una falta al reglamento.

Afectado/a: Persona afectada por el hecho denunciado.

Denunciante: Persona que presenta la denuncia ante la autoridad pertinente, exponiendo ciertos hechos y solicitando se inicie una investigación. El denunciante, puede no ser el afectado.

Denunciado/a: Persona contra quien se presenta la denuncia.

Testigo: Persona en calidad de prestar declaración ante la autoridad competente y/o investigador/a, dentro del marco de una investigación, acerca de los hechos de que ha tenido conocimiento personal.

Autoridad competente: Autoridad del Instituto sea, Director/a de Asuntos estudiantiles en caso que afectado/a sea estudiante; Director/a Académico en caso que afectado/a sea docente; Director/a de Gestión en caso que afectado/a sea funcionario/a o personal externo; o, en caso de inhabilidad o imposibilidad fundada, ante el Rector, éste nominará excepcionalmente a una autoridad unipersonal señalada en el Reglamento General. Es responsable de acoger las denuncias, conducir el sumario correspondiente y asegurar la aplicación del protocolo, de acuerdo a lo establecido en este reglamento, en los plazos que corresponda; garantizando el cumplimiento de las medidas adoptadas y los derechos de todas las partes.

Comisión técnica: equipo de personas que se constituye como asesora del proceso indagatorio y de investigación y sanción; conformado por la Autoridad competente, quien lo conduce, por la encargada/o de la Unidad de género y diversidad y un miembro/a de la nómina de facultativos/as, designado/a por sorteo, excluido él o la Investigador/a designado/a al caso.

Investigador/a: Funcionario/a competente encargado de llevar a cabo la investigación que se escoge entre la nómina de facultativos.

Secretaria técnica: la encargada/o de la Unidad de Género y Diversidad se constituye en Secretaria técnica. Integra la Comisión técnica y podrá apoyar al Investigador como actuario/a.

Nómina de facultativos/as: grupo compuesto por personas de los estamentos de Docentes y Funcionarios/as, instruidos en el manejo de este reglamento y con competencias en la investigación y toma de declaraciones a partes afectas a la naturaleza de los hechos que este reglamento regula. Asimismo, podrán participar como integrantes de la Comisión técnica y/o como Actuarios/as. Para lo anterior deberán someterse a una capacitación impartida por el Instituto con la participación de profesionales especialistas del área.

Su conformación será la siguiente:

- 5 integrantes del estamento de Docentes de la Sede Central
- 3 integrantes del estamento de Docentes de la Sede Viña del Mar
- 5 integrantes del estamento de Funcionarios/as de la Sede Central
- 3 integrantes del estamento de Funcionarios/as de la Sede Viña del Mar

Esta nómina será consultada en las instancias de conformación de las personas que lleven a cabo la investigación de los casos que sean denunciados mediante este protocolo, esto es cuando la Autoridad competente designe a un Investigador/a, o se designe por sorteo para integrar el Comité técnico.

Comité de Apelación: instancia de apelación al dictamen de la Autoridad competente, convocada por el Rector e integrada por tres personas designadas por el Consejo Académico por simple mayoría, de entre sus integrantes y/o autoridades unipersonales señaladas en el Reglamento General.

Asesores/as externos: para casos de alta complejidad el investigador podrá tener a su disposición, en calidad de asesores a un/a psicólogo y/o un/a abogado.

Registro de personas no aconsejables de ser contratadas: documento de consulta obligada para el reclutamiento de personal que debe manejar la Unidad de Gestión de Personas del Instituto, nutrido y actualizado, en bases a antecedentes comprobados y que constituirá un documento de consulta obligada para el reclutamiento de personal.

Hoja de vida: documento que recoge el historial de procesos en el que cada persona perteneciente a la comunidad ha estado involucrada como parte. Esto es actuaciones en procesos, hechos de los cuales se ha visto afectada, acuerdos logrados por salidas alternativas o sanciones recibidas. Este registro deberá ser consultado por el investigador/a

al momento de categorizar una denuncia, comprobando niveles de reincidencia, como asimismo por la Autoridad Investigadora para efectos del propio desarrollo de sus funciones.

VI. FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA AUTORIDAD COMPETENTE Y LA SECRETARÍA TÉCNICA

De la Autoridad competente

- La Encargada de Género y diversidad le hace entrega de la denuncia y de los antecedentes pertinentes a ella.
- Constituir la Comisión técnica y designar al Investigador/a.
- Adoptar o solicitar al investigador/a que designe, las medidas de protección que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- Solicitar a la encargada de la Unidad de Género acompañar al denunciante durante el procedimiento, u a otra unidad de apoyo en cada caso en que corresponda.
- Iniciar el procedimiento investigativo de acuerdo a lo establecido en este reglamento, en el plazo que corresponde.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Resolver los procedimientos investigativos de acuerdo a lo establecido en este reglamento.

De la Secretaría Técnica

- Acoger y acompañar al denunciante a petición de éste.
- Integrar la Comisión técnica y levantar acta de los acuerdos adoptados.
- Asistir a la Autoridad competente y coordinar los procedimientos de la investigación.
- Llevar un registro de los procedimientos que se realicen en virtud de este Reglamento.
- Redactar la memoria anual de sus actividades.

VII. DE LAS GARANTÍAS PARA LA INTERVENCIÓN

El debido proceso en la intervención de las denuncias ya sea por violencia sexual y/o discriminación arbitraria, deben asegurar y respetar principios fundamentales para las partes involucradas y para el desarrollo del proceso.

- 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. Sin perjuicio a 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, estas deberán ser declaradas y la persona que las reconozca, separada de sus funciones en el proceso de investigación.
- f) Transparencia: El resultado final del proceso debe ser transparente, y deberán ser debidamente informados formalmente y por escrito a las partes involucradas, en caso de tratarse de casos públicos en el instituto deberán ser debidamente expuestos ante la comunidad.
- g) Diligencia: 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: La Institución dará todas las facilidades para la correcta implementación de todos y cada uno de los pasos del procedimiento estipulado. Esto es tanto respecto de asesorías externas y asignaciones a los/as intervinientes internos, 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.

VIII. DEL PROCEDIMIENTO O PROTOCOLO

Artículo 1. Presentación y plazos

El presente instrumento tiene por finalidad el garantizar un tratamiento justo a los hechos que se denuncien al interior de la Institución y que no guarden relación con el sano espíritu de convivencia que este reglamento propone, específicamente lo que se refiere a vulneraciones a las personas provocadas por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

El plazo máximo para el tratamiento, ponderación, investigación y resolución de los hechos denunciados, será de **sesenta días hábiles** a contar de la fecha de recepción formal de la denuncia.

Artículo 2. Modos de recepción de denuncias

Las denuncias relativas a hechos relacionados que este reglamento acoge, deberán hacerse llegar a la encargada de la Unidad de Género y Diversidad, a través de los siguientes canales y en la forma que se detalla, por cualquier/a integrante de la comunidad ARCOS que reciba una denuncia, que estará obligada a remitir, a la Encargada de género y diversidad, los antecedentes en un plazo máximo de 2 días hábiles.

- a) De forma presencial mediante entrevista personal con alguno/a de los/las directivos/as de ARCOS 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 Encargada de la Unidad de Género y Diversidad.

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

c) Completar Formulario de denuncia disponible en la página web institucional donde se aloja este Reglamento.

La Encargada de Género y Diversidad acusará recibo (o entregará comprobante de éste en caso de entrevista) a la parte denunciante.

La Encargada de Género y Diversidad entregará, en plazo máximo de dos días hábiles, la denuncia y los antecedentes recopilados a la Autoridad competente para que ésta inicie el proceso que corresponda acorde a lo definido en este reglamento.

Artículo 3. Primeras medidas

PRIMERO, la Autoridad competente según sea él o la afectado/a por la denuncia, deberá proceder a indagar de que se trata y/o dar inicio de una investigación sumaria; SEGUNDO, convocar a la Comisión técnica, informarle de la denuncia, y resolver con su apoyo la admisibilidad de la denuncia y la categorización del hecho en el plazo máximo de tres días hábiles de recibida la denuncia y; TERCERO, designar, si corresponde, al cuarto día hábil de recibida la denuncia, al investigador/a quien será encargado/a de realizar un proceso de mediación si ésta es sugerida y/o requerida, y aceptada entre las partes, o continuar con el desarrollo de la investigación y tomar las medidas cautelares que la situación requiera.

Artículo 4. Sobre categorización del hecho denunciado

Según el nivel de gravedad, se podrán establecer 3 categorías que agrupan hechos de naturaleza que no responden a comportamientos aceptables dentro de la comunidad institucional. 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; gravedad leve, gravedad media y gravedad alta.

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.

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:

- 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.

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:

- 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 que el hecho denunciado no esté incluido en la anterior lista, y que no constituya delito, la Comisión técnica se reservará el derecho de efectuar dicha categorización.

* En caso de denuncia que constituyan 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.

Artículo 5. Designación del Investigador

La Autoridad competente designará, desde la Nómina de Facultativos/as, a quien será nombrado/a para el cargo de Investigador/a. Dicha elección debe tener en cuenta como antecedente que la persona estipulada no puede estar relacionada directamente con las funciones del denunciado/a.

La persona designada podrá declarar su inhabilidad. En este caso deberá nombrarse a otra persona en su función, en un plazo máximo de dos días hábiles.

Artículo 6. Aplicación de medidas preventivas

El o 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, resguardando no sólo a su persona, sino también a sus funciones, académicas o laborales, las que deberán ser realizadas en un ambiente de seguridad durante el proceso investigativo.

El o 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 7. De la Mediación y salida alternativa al proceso

De acceder las partes afectada y denunciada a someterse a una mediación que llevará a cabo él o la Investigador/a; se podrá en ella 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.

- Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, que llevará a cabo el Investigador/a 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. La indagación previa podrá determinar

la presencia de un comportamiento ampliado, que pudiere determinar no procedente el que una mediación se lleve a cabo antes del proceso de investigación.

Artículo 8. Declaración de inhabilidades

Tanto la Autoridad competente, los miembros de la Comisión técnica, como el investigador/a designado/a y las personas que la asesoren, luego de conocidos los antecedentes de la denuncia, deberán declarar su inhabilidad en los siguientes casos:

- Mantener relación de parentesco 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, instancia que en un plazo máximo de 3 días hábiles deberá designar a una nueva persona en dicha función, 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 9. Del expediente sumarial

El expediente de la investigación sumaria deberá ser llevado en papel, 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.

Artículo 10. Notificación

La primera diligencia que se efectuará en el procedimiento, será la de notificar personalmente o por correo electrónico al inculcado/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 el decreto 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 inculcado/a, el investigador podrá fijar más de una audiencia, las que se verificarán en los días hábiles siguientes a la primera.

Artículo 11. Medidas preventivas sobre el inculcado

El investigador/a, con el objeto de establecer los hechos y la participación que le pudo haber cabido al inculcado, podrá decretar medidas preventivas al inculcado/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 12. Notificación de medidas preventivas del inculpado 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 Investigador 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 del informe del investigador/a, salvo que en su informe se solicite la medida expulsiva en cuyo caso de mantendrá la aplicación mediante solicitud fundada.

Artículo 13. Derecho a saber del inculpado/a

En la primera audiencia, el 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 14. 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 15. Recusación

El inculpado/a puede recusar fundadamente al investigador/, 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. Tratándose de recusación en contra del Actuario/a, resolverá en los mismos términos el Investigador/a.

Se considerarán causales de recusación para los efectos de lo señalado en el inciso anterior, las inhabilidades indicadas en el artículo 8.

Artículo 16. 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 veinte días 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 completar treinta días hábiles.

Artículo 17. 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 18. 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 advierta que en el curso de la investigación existan hechos que revistieren caracteres de delito, se hará la denuncia al Ministerio Público.

Artículo 19. Observaciones al Informe de conclusiones del Investigador.

Una vez recibido el expediente por la Autoridad que ordenó instruir la investigación, ésta dispondrá la notificación del Informe de conclusiones del Investigador al o los inculpados/as para los efectos de que formulen las observaciones que estimen convenientes en el plazo de 5 días hábiles, contado desde dicha notificación.

Artículo 20. El fallo

Una vez vencido el plazo señalado en el inciso precedente, se hayan o no formulado observaciones, la Autoridad dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para pronunciar el

fallo o disponer la realización de otras diligencias, fijando un plazo prudencial para las mismas, el que no podrá exceder de cinco 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, 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.

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y RECURSOS

Artículo 21. Medidas disciplinarias

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

- a) Censura por escrito.
- b) Suspensión de actividades académicas y/o laborales.
- c) Expulsión.

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

La suspensión consiste en 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.

La expulsión producirá el efecto de marginar 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 22. 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.

Artículo 23: Días

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

Artículo 24: 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 bajo este reglamento, serán posibles de ser denunciadas e investigadas bajo el Reglamento de convivencia del Instituto.

IX. DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN

Estas medidas deben ser abordadas desde la recepción de la denuncia, y prolongadas durante todo el proceso, pudiendo incluso extenderse finalizado éste.

Serán otorgadas a través de los convenios con instituciones idóneas en tratado de procesos psicológicos y/o terapéuticos. Se deberá promover facilidades de integración de la parte afectada a la comunidad.

Para que estas medidas se mantengan activas dependerá de la voluntad de las personas afectadas, no pudiéndoseles obligar a aceptarlas, pero sí mediando un deber del Instituto a mantenerlas disponibles a la persona las requiera.

X. DE LA VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a partir del día primero de abril del año 2019.

XI. FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA FRENTE A SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS

Toda denuncia debe ser entregada en sobre cerrado. El denunciante debe recibir una copia timbrada de recepción de documento. La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el reglamento institucional. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia.

Se asegura que toda la información recepcionada a través de este medio será de uso exclusivo de las personas intervinientes en la investigación y resolución del caso específico, y jamás harán divulgación pública ni privada de los antecedentes aquí vertidos.

1. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

DATOS PERSONALES DEL/LA DENUNCIANTE

Marque con una "X" al tipo de denunciante que corresponda

DENUNCIANTE AFECTADO/A

DENUNCIANTE TESTIGO/A

Nombre completo:

Género:

RUT:

Dirección particular:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Unidad académica o área de desempeño:

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO

Nombre completo:

Unidad académica o área de desempeño:

2. RESPECTO A LOS HECHOS DENUNCIADOS

Marque con una "X" sobre la frecuencia de los hechos a denunciar.

Una sola vez

Varias veces

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS A DENUNCIAR

Describa -en orden cronológico- de manera más clara posible los hechos denunciados, contemplando LUGARES, FECHAS, HORAS, TESTIGOS Y relato de los efectos de esta situación. En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado. (puede relatar los hechos en hoja adjunta)

3. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑAN LA DENUNCIA

Marque con una "X" sobre la/s documentación/es que pudiese adjuntar:

Copias de correos electrónicos, mensajes de textos o parecidos.

Cantidad: _____

Fotografías

Cantidad: _____

Videos

Cantidad: _____

Otros _____

4. OTRAS CONSIDERACIONES

a) Como parte del proceso que se activa a raíz de esta denuncia pudieran establecerse medidas de acompañamiento otorgadas mediante convenios adscritos con instituciones competentes. De estas medidas, la persona afectada puede disponer durante el transcurso del proceso, pudiéndose prolongar finalizado este, de modo que se mantendrán disponibles en caso que la persona las requiera en cualquier momento.

¿Considera usted requerir de algún acompañamiento especializado a raíz de los hechos aquí denunciados?. Marque con una "X"

Sí

No

A partir de esto me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro con ella la veracidad de los datos proporcionados.

FIRMA Y RUT

Fecha ____ / ____ / ____