

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

TÍTULO I: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo N°1

El presente Reglamento Contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género regula, investiga y sanciona las conductas relacionadas con el acoso sexual, la discriminación y la violencia debido a género de una persona descritas en la Política Contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género respectiva, las cuales pueden haberse dado entre estudiantes, estudiante/docentes, docente/colaborador o entre un/a estudiante y un/a colaborador/a.

Este tipo de comportamientos podría manifestarse dentro de las instalaciones del Instituto Profesional CIISA, en eventos virtuales (sincrónicos o asincrónicos) o en otras actividades formales que hayan sido convocadas de manera oficial por nuestra institución o de alguna de sus unidades, ya sean de carácter laboral, académica o extraprogramática.

De esta manera, se busca evitar y erradicar comportamientos que generen ambientes adversos e, inseguros en los recintos académicos y fuera de ellos, ya que vulneran la dignidad y los derechos básicos de toda persona, tales como su derecho a un trato igualitario, a la integridad física y psicológica, a recibir una educación libre de violencia, entre otros. De esta forma, se contribuye a una apropiada convivencia y al resguardo de los principios y valores que inspiran a nuestro Instituto.

Artículo N°2

El acoso sexual es una conducta contraria a la ley y a la convivencia esperada al interior y fuera de la institución.

Dentro de las conductas de acoso sexual, pudiéndose agregar otras no consideradas en el presente documento, se pueden encontrar las siguientes:

- a) Contacto físico inapropiado sin consentimiento.
- b) Gestos y/o comentarios de carácter sexual dirigidos hacia una persona específica.
- c) Propuestas de connotación sexual.
- d) Propositiones de tipo sexual no consentidas y/o amenazas relacionadas con el rendimiento académico, como calificaciones, evaluaciones, aprobación de asignaturas, asistencia, etc.
- e) Invitaciones reiteradas a citas, pese a que la persona manifieste su falta de interés.
- f) Hostigamiento de carácter sexual vía correo electrónico, teléfono o por cualquier otro medio.
- g) Exhibición de material visual o audiovisual ofensivos de tipo sexual o pornográfico.

Artículo N°3

La discriminación y/o violencia debido al género, atentan contra su dignidad e integridad física, psicológica y emocional.

Dentro de los comportamientos que se pueden asociar a estos motivos, se pueden encontrar, entre otros:

- a) Descalificaciones en privado o públicas, realizadas sólo en una oportunidad o de manera reiterada.
- b) Burlas, "chistes o bromas" de mal gusto o comentarios inapropiados y vejatorios sobre una persona o un grupo, en relación a su género.
- c) Envío de material visual o audiovisual ofensivos.
- d) Colaboración, de forma activa, en la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante.
- e) Seguir o vigilar a una persona, presentándose en su lugar de residencia, trabajo o estudio.

Artículo N°4

Para todas las conductas antes descritas se considerará como agravante el que ellas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo.

Asimismo, se considerará como agravante que la víctima tenga una relación de dependencia o relación jerárquica directa con la persona victimaria, por ejemplo, entre docente y estudiante.

TÍTULO II: MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN

Tomando como base el Artículo 6 de la Ley 21.369, se propone el siguiente Modelo de Investigación, Sanción y Reparación, que se detalla a continuación:

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Artículo N°5

Si la situación denunciada constituye un delito y la persona afectada es mayor de edad, se le informará que tiene derecho a realizar la denuncia respectiva en el Ministerio Público, lo que no impide que también se pueda hacer la investigación interna a nivel institucional.

En el caso de que la situación de acoso sexual, discriminación o violencia de género se dé entre pares colaboradoras/es, se debe aplicar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y lo establecido en el Código del Trabajo.

Artículo N°6

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia escrita dirigida al/la Rector/a por cualquier persona integrante del Instituto Profesional CIISA que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, se considere afectada por una o más de las conductas descritas anteriormente, ya sea que actúe por sí misma o por medio de su representante legal o convencional.
- b) Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género de las descritas anteriormente. En este último caso, se solicitará el consentimiento expreso de la o las personas presuntamente afectadas (a través de un poder simple), el que deberá presentarse por escrito o digital junto con la denuncia.

Artículo N°7

La denuncia deberá realizarse de manera escrita a través de los diferentes canales dispuestos por la Institución: Formulario disponible en la página web institucional, Centro de Ayuda Digital o enviada directamente al correo electrónico denuncias@ciisa.cl, la cual será recibida por Generalista de RRHH, Diversidad e Inclusión..

Dentro del relato, se deben especificar los siguientes datos:

- a) Identificación de la persona denunciante: nombre y apellidos, RUT, estamento, teléfono de contacto, correo electrónico, carrera o área a la que pertenece.
- b) Identificación de la persona denunciada: nombre y apellidos, estamento, carrera o área a la que pertenece.
- c) Descripción de la denuncia. En caso de contar con testigos, debe incluir los datos de contacto, para que estas personas sean consideradas en las entrevistas (presenciales o virtuales) del proceso de investigación.
- d) Adjuntar evidencia en caso de poseerla, imágenes, audio, etc.
- e) Firma de la persona denunciante.

Luego de la recepción y revisión de la denuncia, la persona denunciante será citada de manera presencial para corroborar la información entregada y se le dará la posibilidad de agregar nuevos antecedentes. En ningún caso se solicitará que repita los hechos, ya que se debe evitar cualquier situación que signifique su revictimización.

No se aceptarán denuncias anónimas.

Cabe destacar que en todo momento se resguardará la confidencialidad de la información, tanto de la persona denunciante como de sus testigos y los detalles de la denuncia.

Artículo N°8

El procedimiento de investigación comprende las siguientes fases:

- a) Designación de una persona que actuará como Fiscal a cargo de la Secretaría General la cual, de acuerdo a la Ley 21.369, debe gozar de independencia, imparcialidad y estar debidamente capacitada en derechos humanos y perspectiva de género. La única razón para desistir de esta designación sería alguna causal que le inhabilite.
- b) Fase de investigación, la cual deberá cerrarse al cabo de diez días hábiles, plazo que podrá ser prorrogado por la autoridad que la dispuso. Dentro de este período se deberá informar a la persona denunciada.
- c) Formulación de cargos y dictamen por parte de la persona que cumple el rol de Fiscal, poniendo en conocimiento a las partes involucradas.
- d) Defensa de la persona denunciada.
- e) Fase de prueba, en el caso que la defensa la haya ofrecido, a menos que la persona que cumple funciones de Fiscal la desestime debido a la contundencia de los hechos y testimonios.
- f) Fase de decisión, de la cual emanará un reporte y una propuesta de sanción, que serán presentados al/la Rector/a, junto con el Consejo Superior asesorado por el Comité de Investigación.

El Comité de Investigación debe ser conformado de manera paritaria e integrado por personas formadas en temas de DDHH y género.

En caso de que el/la Rector/a como autoridad máxima estuviera involucrado/a en la investigación, deberá inhabilitarse su participación en cualquier instancia que pudiera afectar la objetividad del proceso, traspasando estas funciones al Consejo Superior del Instituto Profesional CIISA.

En el caso que la persona denunciada sea parte del Comité de Investigación, también deberá inhabilitarse, siendo el Comité quien decida su reemplazo.

Artículo N°9

Las personas que actúen de Fiscal y actuario/a pueden verse afectadas por causales de remoción. Los reemplazos serán resueltos por la autoridad correspondiente dentro de 48 horas. Son causales de remoción:

- a. Tener amistad o enemistad con alguna de las personas involucradas en la investigación.
- b. Tener parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado de la línea recta o colateral; o de afinidad hasta el segundo; o de adopción con alguno de los mismos.
- c. Tener interés personal, directo o indirecto, en los hechos descritos en la denuncia.

Artículo N°10

Se presumirá la inocencia de toda persona denunciada mientras no sea sancionada como responsable de alguna de las infracciones indicadas en la resolución correspondiente.

Artículo N°11

Las notificaciones para dar cuenta de que se ha iniciado un proceso de investigación y las infracciones, cargos y sanciones que se dicten durante el curso del procedimiento, se efectuarán por correo electrónico o mediante carta certificada dirigida al domicilio que la persona denunciada tenga registrado en la institución, a menos que en su primera presentación en el procedimiento designe uno nuevo, siendo registrado en la carpeta por la persona que actúe como Fiscal. Si por diferentes dificultades de comunicación no fuera posible notificar a la persona denunciada o a las involucradas por carta certificada, se podrá utilizar cualquier otro medio eficaz y expedito.

Artículo N°12

Mientras dure la investigación, Comité de Investigación en conjunto con la persona que actúe como Fiscal podrán, de oficio o a solicitud de parte, y en forma fundada recomendar a la autoridad competente las siguientes medidas cautelares, en un plazo máximo de 5 días hábiles posteriores a la oficialización de la denuncia y correspondiente notificación a la persona denunciada:

- a) Prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra).
- b) Reubicación laboral por un periodo de tres meses prorrogables por otro período igual.
- c) Permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa académica.
- d) Excepcionalmente, separación temporal de su cargo con goce de remuneración.
- e) Excepcionalmente, desempeño de labores desde su domicilio particular o en otra dependencia.
- f) Tratándose de estudiantes, solicitud ante la unidad académica correspondiente de reubicación en otro grupo curso u otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades, como ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos, corrección de evaluaciones, reducción de carga académica, plazo y/o suspensión de semestre y financiera, etc.

Las medidas de protección instruidas por el de Investigación serán informadas a las Direcciones o Jefaturas directas de la/s persona/s denunciante/s y denunciada/s, las cuales deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando siempre la dignidad e intimidad de las personas involucradas.

Artículo N°13

Las resoluciones que se dicten, que recaigan en las solicitudes de apelación o reconsideración, o en la consulta, en su caso, serán notificadas personalmente al imputado o imputada por el actuario en su carácter de ministro de fe, para cuyo efecto se le citará de la manera indicada en el inciso anterior. Si el o la imputada no comparecieren dentro del tercer día, para los efectos de la notificación personal, señalado en el inciso anterior le serán notificadas en la forma señalada en el inciso primero de este artículo.

Si la notificación se realizara por carta certificada, se entenderá efectuada la notificación respectiva al tercer día contado desde su envío; y la fecha de éste será la que estampe la empresa de correos en el formulario correspondiente.

Artículo N°14

La persona que desempeñe las funciones de Fiscal estará dotada de amplias facultades para el desarrollo de la investigación.

Las autoridades académicas, colaboradoras/es y estudiantes deberán prestarle toda la asistencia que requiera para el adecuado desempeño de su rol investigador.

En el ejercicio de esta función, el/la Fiscal podrá hacer uso de todo medio de prueba apto que sea útil para el esclarecimiento de los hechos investigados. Para tales efectos, se considerarán medios de prueba aquellos contemplados en el Código de Procedimiento Civil (Artículo 341) y en el Código Procesal Penal:

- a) Instrumentos.
- b) Testigos.
- c) Confesión de parte.
- d) Inspección personal del tribunal.
- e) Informes de peritos/as.
- f) Presunciones.
- g) Medios de prueba no regulados (Artículo 323 del Código Procesal Penal).

La/el Fiscal recibirá los testimonios de personas que fueron testigos en forma separada y sucesiva, para evitar que la gente que aún no ha prestado declaración pueda conocer la información de las personas que ya lo han hecho.

Artículo N°15

Una vez terminada la investigación, la persona que actúa como Fiscal la declarará cerrada y podrá adoptar las siguientes medidas, que comunicará por escrito al Comité Disciplinario Institucional:

- a) Desestimar la acusación en contra de la/s persona/s denunciada/s.
- b) Formular la o las sanciones a la/s persona/s involucrada/s.

Tomando en cuenta lo anterior, la/el Fiscal puede decidir no continuar con la investigación en cualquier momento, sobre la base de las razones descritas en el Artículo 16.

Una vez cerrada la investigación, se hará pública a las personas involucradas.

Artículo N°16

Las causas para no continuar con la investigación son las siguientes:

- a) Cuando los antecedentes reunidos en la investigación no coinciden con las conductas de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género previstas en el presente Reglamento.
- b) Cuando aparezca claramente establecida la inocencia de la persona denunciada.
- c) Por fallecimiento de la persona denunciada.
- d) Cuando la persona denunciada ha dejado de pertenecer a la institución de manera voluntaria. En este caso, se recomendará a la persona denunciante continuar por la vía legal formal, si así lo desea. Si la persona denunciada vuelve a ser parte de la institución, existirá la opción de reabrir la investigación.

Artículo N°17

Una vez que se ha desestimado la acusación en contra de la/s persona/s denunciada/s, el/la Fiscal deberá remitir los antecedentes al Comité de Investigación, el cual los revisará para posteriormente informar al/la Rector/a.

Artículo N°18

Dentro de tres días contados desde el cierre de la investigación, si se comprueban las conductas de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género, el/la Fiscal formulará los cargos y sanciones que correspondan en contra de la persona infractora, notificando personalmente de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

Artículo N°19

Una vez que se ha notificado a la persona infractora de la formulación de cargos, el/ella deberá contestarlos dentro del término de tres días, oportunidad en que tendrá que acompañar los documentos y antecedentes que sirvan de fundamento a su defensa. En caso de que no presentar documento alguno, el Comité de Investigación oficiará al/la Rector/a, quién ratificará la medida disciplinaria través de la resolución correspondiente.

Artículo N°20

Una vez que la persona infractora acuse recibo de la notificación con los cargos formulados o que se haya vencido el plazo establecido en el artículo anterior, la persona que actúan como Fiscal, dentro del plazo de tres días, hará llegar el correspondiente dictamen al Comité de Investigación, el que deberá contener:

- a) La individualización de las personas involucradas.
- b) La descripción completa de los hechos que dieron origen a la formulación de cargos.
- c) Los descargos de la/s persona/s acusada/s.
- d) Los medios de prueba que permitieron dar por probados los hechos contenidos en la formulación de la denuncia y los cargos.
- e) Las razones por las cuales se ha comprobado la culpabilidad o inocencia en relación con la denuncia.

- f) La propuesta de medidas disciplinarias aplicables en cada caso o, si procede, la absolución, aplicando el principio de objetividad que su labor exige.

En el caso que el/la Fiscal proponga medidas sancionatorias y, al mismo tiempo, los hechos constituyen un delito o cuasidelito penal, se deberá poner la información disponible en conocimiento del Ministerio Público, con la debida orientación a la/s víctima/s.

Si alguna de las personas involucradas es un/a colaborador/a de CIISA, las autoridades del Instituto tendrán 30 días para remitir los resultados de la investigación (sin importar su resultado) a la Inspección del Trabajo.

PROCESO DE SANCIÓN

Artículo N°21

La investigación realizada por el/la Fiscal deberá culminar con un reporte y una propuesta de sanción basada en el presente Reglamento, que deberá ratificar o podrá modificar el Comité de Investigación.

En el caso de estudiantes, el Comité podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos, dentro de las cuales se incluyen:

- a) Amonestación oral.
- b) Amonestación escrita.
- c) Cambio de modalidad de estudio.
- d) Suspensión Académica.
- e) Expulsión de la institución.

Artículo N°22

En el caso de colaboradores/as (funcionarios/as, administrativos/as y directivos/as), el proceso de investigación podrá recomendar una sanción en relación con la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contemplará:

- a) Amonestación oral.
- b) Amonestación escrita.
- c) Desvinculación o término de contrato, incluyendo de honorarios, por grave incumplimiento de las cláusulas estipuladas en el contrato.

Lo anterior se aplicará siempre que se trate de actos o faltas que no estén contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Profesional CIISA, en cuyo caso deberá operar lo previsto en dicho reglamento.

Artículo N°23

En el caso personal de empresas externas que desempeñen una función o servicio en dependencias del Instituto o en actividades académicas externas o de cualquier índole, el proceso de investigación podrá recomendar una sanción en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contemplará:

- a) Amonestación escrita al representante legal de la institución externa, esto aplicará para centros de prácticas.
- b) Término de contrato de prestación de servicio.

Artículo N°24

En el caso de que luego de la investigación se determine que la denuncia es falsa, la persona denunciante puede ser sancionada en virtud de la gravedad de los hechos, esta escala contemplará:

- a) Amonestación oral.
- b) Amonestación escrita.
- c) Cambio de modalidad de estudio.
- d) Suspensión Académica.
- e) Expulsión de la institución.
- f) Desvinculación o término de contrato, incluyendo de honorarios, por grave incumplimiento de las cláusulas estipuladas en el contrato.
- g) Amonestación escrita al representante legal de la institución externa, esto aplicará para centros de prácticas.
- h) Término de contrato de prestación de servicio.

Artículo N°25

Para los efectos de las sanciones consignadas en los artículos anteriores, se considerarán como agravantes: ser reincidente en las conductas, la existencia de múltiples víctimas, la existencia de dos o más personas victimarias, la relación de subordinación o dependencia, o que la víctima sea una persona en situación de discapacidad, o cualquier otra condición que el comité considere como agravante.

Artículo N°26

Para efectos de las sanciones consignadas en los artículos se considerarán como atenuantes la irreprochable conducta anterior, la colaboración en el esclarecimiento de los hechos, la autodenuncia y la confesión de los hechos y la reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.

PROCESO DE REPARACIÓN

Artículo N°27

La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y, si lo amerita, contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda a través de un programa que la Dirección de Administración, Finanzas y RRHH deberá disponer sin costo para la persona denunciante/denunciada, procurándose la asistencia de organismos externos para atender dicha necesidad.

De igual forma, si la situación de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género se da delante de un grupo de testigos, por ejemplo, equipo de colaboradoras/es o curso de estudiantes, se propondrá una intervención de tipo grupal, para evaluar si es necesario realizar un acompañamiento a nivel psicológico.

TÍTULO III: DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo N°28

Cualquier situación que no esté regulada expresamente en el presente reglamento, será resuelta por el Comité de Investigación, previa comunicación y aprobación de Rectoría.

Artículo N°29

Esta normativa estará sujeta a una revisión cada dos años. Sin embargo, cualquier persona perteneciente a alguno de los estamentos institucionales puede enviar sugerencias de mejora al Comité de Investigación vía correo electrónico (dirigido a denuncias@ciisa.cl) o a través de una solicitud de audiencia a Secretaría General, el cual revisará su pertinencia y posibilidades de posterior incorporación.