

Decreto de Rectoría – Gerencia
Santiago, 22 de Julio de 2024

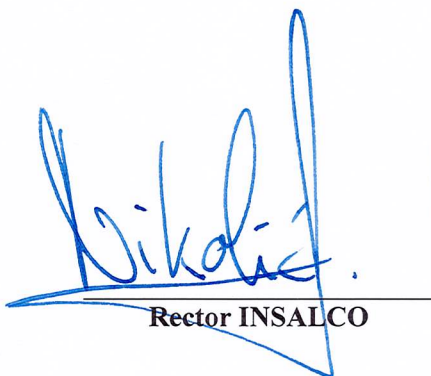
Materia: Oficializa Política Integral
Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la
Discriminación de Género del Instituto
Superior Alemán de Comercio
(INSALCO).

Visto y considerando

1. Que, resulta necesario asegurar que INSALCO cuente con una Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.
2. La aprobación del directorio de INSALCO, en sesión ordinaria de fecha 19 de Junio de 2024.
3. Las facultades conferidas en los estatutos a las autoridades firmantes.

DECRETO

Formalizar la Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Instituto Superior Alemán de Comercio, cuyo texto se adjunta y forma parte del presente decreto.



Rector INSALCO



Gerente INSALCO

Regístrese, comuníquese y archívese.

**POLÍTICA INTEGRAL
CONTRA
EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y
LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
INSALCO**

Contenido

I.- Cuestiones Generales	3
1.- Antecedentes.....	3
2.- Objetivos	3
3.- Valores y Principios Rectores	3
4.- Glosario.....	4
5.- Ámbito de aplicación	5
II.- Modelo de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.....	5
1.- Objetivo.....	5
2.- Medidas y acciones.....	5
3.- Unidad de Implementación del modelo de prevención.....	6
III.- Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas	6
1.- Unidad de Implementación del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.....	6
2.- Contenido del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.....	6
3.- Protocolo de denuncia e investigación del acoso sexual, violencia y discriminación de género	7
IV.- Protocolo de denuncia e investigación del acoso sexual, violencia y discriminación de género.	8
1. Alcances del Protocolo	8
2. Procedimiento de Investigación y Sanción	9

I.- Cuestiones Generales

1.- Antecedentes.

Con fecha 15 de septiembre del año 2021 se publicó en el Diario Oficial la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. La ley tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Para lograr este objetivo hemos desarrollado un trabajo colectivo, con la participación de todos los estamentos existentes y paritario, a fin de lograr como resultado una herramienta eficiente y eficaz en la prevención, investigación, sanción y reparación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

2.- Objetivos

La presente política tiene por objeto asegurar espacios libres de violencia y discriminación de género de manera de resguardar efectivamente el derecho de todas las personas a desempeñarse en ambientes respetuosos, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Esta política tiene el propósito de establecer las medidas conducentes a erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas.

INSALCO promoverá acciones que estime necesarias y posibles, para que los integrantes de la institución se sientan reconocidos en sus derechos. Dentro de este ámbito, la Institución se compromete a:

- Salvaguardar el cumplimiento de los compromisos declarados por la Institución en materia de equidad de género, definidos en la presente Política.
- Garantizar el cumplimiento de los compromisos suscritos por la Institución en materia de inclusión, definidos en esta Política y en la normativa interna relacionada.

3.- Valores y Principios Rectores

INSALCO promueve y cultiva el desarrollo de las personas por medio de los siguientes valores:

- Compromiso: Satisfacemos las necesidades de los jóvenes que formamos.
- Excelencia: Trabajamos para alcanzar la excelencia y altos estándares en la educación técnico comercial.
- Profesionalismo: Planeamos y ejecutamos todas las tareas con sentido de urgencia y actitud positiva.

Junto con ello, hemos considerado como principios rectores de la Política, los siguientes:

- i. **Debido Proceso:** Toda investigación que conlleve la imposición de sanciones disciplinarias seguirá un procedimiento justo y racional. Las partes involucradas tendrán la oportunidad de ser escuchadas, aportar pruebas, y serán notificadas sobre las diferentes resoluciones del

proceso. Además, se garantizará su derecho a defensa, permitiéndoles impugnar la resolución final.

- ii. **No Revictimización:** Está prohibido realizar preguntas irrelevantes para la investigación o que afecten la intimidad de la víctima, así como repeticiones innecesarias, cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- iii. **Confidencialidad:** Se protegerá la identidad de todas las personas involucradas en el procedimiento y la información derivada del mismo en todas las etapas, desde el momento en que se solicita ayuda o se presenta la denuncia, hasta la conclusión del procedimiento de investigación y resolución.
- iv. **Diligencia y Celeridad:** La investigación y resolución del caso se llevarán a cabo con la mayor diligencia y rapidez posible, evitando cualquier demora injustificada.
- v. **Proporcionalidad:** Las medidas adoptadas como resultado de una investigación que imponga sanciones disciplinarias serán idóneas, necesarias y proporcionales para proteger a la víctima. Se garantizará el cese y no repetición del acoso, violencia o discriminación de género, sin afectar desproporcionadamente a la parte denunciada.
- vi. **Principio de Igualdad y Equidad de Género:** Se establece como principio fundamental que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, sin importar su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. No obstante, es esencial implementar estrategias y medidas para eliminar las desigualdades históricas basadas en el género, asegurando así una igualdad efectiva entre las personas.
- vii. **Dignidad y Respeto:** Se garantizará el respeto y la dignidad de todas las personas involucradas, en cualquier caso, ya sea la presunta víctima o el presunto agresor, asegurando un trato imparcial para todos los implicados.
- viii. **Acceso:** Se asegurará que las víctimas de acoso, violencia y discriminación de género reciban atención y asesoramiento integral, proporcionándoles acceso y orientación sobre las Unidades correspondientes y las medidas de apoyo implementadas por la Institución.
- ix. **Cooperación:** Todos los miembros de la comunidad institucional están obligados a cooperar con las investigaciones y a asistir a las citaciones en calidad de testigos cuando sea necesario.
- x. **Buena fe:** Se presume que todas las denuncias son realizadas de buena fe, sin la intención de perjudicar a terceros. Las denuncias efectuadas de mala fe con la intención de causar daño serán sancionadas adecuadamente.

4.- Glosario

Para efectos de la presente política, los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresa:

- i. **Acoso sexual:** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio,

hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

- ii. **Violencia de género:** cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- iii. **Discriminación de género:** toda distinción exclusión o restricción, basada en el sexo, orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

5.- **Ámbito de aplicación**

Para los efectos de esta política quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

La potestad de INSALCO para investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

II.- **Modelo de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género**

1.- **Objetivo**

El modelo de prevención tiene por objeto crear un conjunto de medidas y acciones que buscan sensibilizar, formar y educar en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se aplicará a toda la comunidad educativa.

2.- **Medidas y acciones**

El modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género, contempla las acciones y medidas que se indican a continuación:

- a) Realizar un diagnóstico periódico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.
- b) Elaborar medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos detectados en el diagnóstico.
- c) Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- d) Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios, académicos y académicas y personal de las instituciones de

educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

- e) Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares.
- f) Realizar inducción a estudiantes, personal académico y administrativo sobre esta política, y los demás instrumentos normativos en que se aborden el acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- g) Incorporación expresa de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de trabajo, prestación de servicios educacionales y otros, convenios académicos y de investigación.

3.- Unidad de Implementación del modelo de prevención

La unidad a cargo de la implementación del modelo de prevención será la Dirección Académica.

Esta unidad llevará a cabo la implementación del modelo de prevención, coordinará las capacitaciones y apoyará a las distintas unidades involucradas en las estrategias y líneas de acción de este modelo, resolviendo cualquier duda técnica en materias de derecho humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Esta unidad contará con personal con conocimientos en materias de derechos humanos y perspectiva de género, para así resolver y prestar apoyo a las diferentes unidades de INSALCO en la realización de actividades de sensibilización y formación en estos temas.

Esta unidad contará con la debida independencia, con recursos humanos y económicos suficientes y facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su misión.

III.- Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas

1.- Unidad de Implementación del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas

El modelo de investigación y sanción estará a cargo de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad en adelante “DAC”, y se regirá por los principios y procedimientos que se señalan a continuación, sin perjuicio de la aplicación del Reglamento de Convivencia de INSALCO, o complementariamente, con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para los efectos de implementar el presente Modelo, INSALCO contará con la Gerencia de Personas de CORPEDUFF1, quien actuará cuando los hechos denunciados involucren sólo a los colaboradores(as) o personas que desarrollen otras funciones vinculadas con la institución.

2.- Contenido del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas

El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, contempla, lo siguiente:

¹ Corporación Educacional Federico Froebel (CORPEDUFF), entidad sostenedora de INSALCO.

- a) Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
- b) Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.
- c) Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.
- d) Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.
- e) Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
- f) Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.
- g) Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica,

3.- Protocolo de denuncia e investigación del acoso sexual, violencia y discriminación de género

El siguiente protocolo forma parte integrante de la política contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.

IV.- Protocolo de denuncia e investigación del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

1. Alcances del Protocolo

i. En relación con las personas involucradas, como responsables o como víctimas:

Todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones, y que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizados o desarrollados por las personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de estudios en INSALCO.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración. Ser parte del grupo académico o de investigación, autoridad, funcionario o trabajador con contrato de trabajo o a honorarios u otros mecanismos de naturaleza similar.
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas. Esto incluye: conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de INSALCO. También quedan comprendidos los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de INSALCO.

ii. En relación con el lugar:

El protocolo no se limita a aquellos comportamientos que tengan lugar en las dependencias de INSALCO sino que se extiende a los recintos que tengan otros fines, tales como oficinas, salas de reuniones, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes, estacionamientos de las instituciones, etc.

También comprende espacios ajenos a las dependencias institucionales; tales como lugares en que se desarrollan prácticas profesionales y las salidas a terreno, y otros ambientes en que los sujetos antes mencionados puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras.

En definitiva, INSALCO tiene la obligación de investigar y sancionar hechos y conductas, cuando estas tengan lugar:

I. Dentro de los recintos institucionales. Se trate o no de espacios académicos siempre que intervenga algún docente, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con el Instituto.

II. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

- a. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por INSALCO, e intervenga algún docente, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas o alguno de sus estudiantes.

- b. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o personal administrativo, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, o personal administrativo o alguno de sus estudiantes.
- c. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente o personal administrativo; y
- d. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

Tratándose de situaciones en que los involucrados, como responsables o como víctimas, tengan distinta vinculación con INSALCO se determinará, caso a caso, el cuerpo normativo aplicable, dependiendo, entre otras cosas, de la calidad de los sujetos involucrados y de los requisitos específicos de las conductas reguladas en esas normas. De este modo, la presente normativa no se aplicará en aquellos casos que deban regirse por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de INSALCO según sus propias disposiciones y según lo establecido en el artículo segundo del Código del Trabajo, por encontrarse tanto el denunciante como el denunciado vinculados con INSALCO mediante un contrato de trabajo.

2. Procedimiento de Investigación y Sanción

Todos los plazos para las actuaciones contempladas en este procedimiento serán de días corridos.

La acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula la presente normativa prescribirá en el plazo de dos años contado desde la fecha en que acontecieron, sin perjuicio de los plazos generales establecidos en la legislación penal.

A. Denuncia

Puede denunciar la presunta víctima o un tercero que tenga conocimiento directo de la ocurrencia del hecho constitutivo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, por escrito ante la DAC. No obstante, el procedimiento de investigación se iniciará únicamente si la presunta víctima lo consiente.

En aquellos casos en que el denunciante sea un tercero, se notificará en forma inmediata a la presunta víctima para que, si lo desea, manifieste formalmente dentro de los 5 días siguientes a dicha notificación su intención de hacerse parte del procedimiento. En tal caso, todas las actuaciones establecidas respecto del denunciante y derechos reconocidos al mismo serán aplicables también a la presunta víctima, pasando en lo sucesivo a asumir ambos la calidad de denunciante para efectos del procedimiento.

En caso de que la presunta víctima no consienta en que se inicie la investigación, la DAC deberá hacerlo constar por escrito y proceder a archivar los antecedentes. En tal caso, la INSALCO se abstendrá de investigar indefinidamente, o hasta que la presunta víctima manifieste voluntad contraria y formalice la presentación de una nueva denuncia, sin perjuicio de la prescripción aplicable.

B. Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá ser escrita, y señalar:

- i. los nombres, apellidos y RUT de la persona denunciante y/o la presunta víctima, su correo electrónico, el rol o cargo que ocupa en INSALCO y la especificación de la Unidad con la que está vinculado; (ii) una exposición detallada de los hechos que la motivan, en lo posible indicando fecha, horas y lugares en que estima ocurridos los hechos denunciados, el medio por el cual habrían sido ejecutados y el nombre de las personas que los hayan presenciado o que hayan tomado conocimiento de los mismos por otros medios, en caso de existir;
- ii. el nombre y todos los otros datos que conozca de la persona denunciada presunta responsable, tales como descripción física, vestuario etc. y,
- iii. la fecha y firma del denunciante.

La DAC estará facultada para requerir al denunciante que su contenido sea complementado o aclarado para asegurar el debido cumplimiento de las exigencias establecidas en el párrafo precedente. En caso de que el contenido de la denuncia advierta la posible ejecución de una conducta tipificada por la ley como delito, la DAC derivará la denuncia y los antecedentes presentados junto a ella a la autoridad que resulte competente. En tal caso, INSALCO se abstendrá de investigar hasta que, cualquiera de las partes, luego de finalizado tal procedimiento por fallo firme u otra actuación equivalente, presente una nueva denuncia para los fines de aplicación de la presente normativa. En el intertanto INSALCO adoptará las medidas de resguardo necesarias a que se refiere esta normativa.

La DAC confirmará la recepción de la denuncia. La persona que la reciba deberá estampar su firma, indicando su nombre completo y cargo y explicitar la fecha y hora en que ha sido recibida. Asimismo, deberá entregar una copia, sea en formato físico o digital, de la denuncia con tales constancias a la persona que presente la denuncia. La fecha estampada en este documento será la que determinará los plazos para actuar y finalizar la investigación.

Sobre todo, en el procedimiento recaerá la obligación de confidencialidad.

C. Efectos de la presentación de la denuncia

La presentación de la denuncia suspenderá la prescripción de la acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula la presente normativa.

Toda denuncia presentada en los términos antes señalados deberá ser investigada por DAC, en un plazo máximo de 90 días.

Desde recibida la denuncia, atendido el mérito de los hechos descritos en ella, la DAC podrá adoptar las medidas de protección necesarias respecto de los involucrados, que tengan por finalidad velar por la seguridad de los estudiantes, en casos excepcionales y debidamente fundados, la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación a otro lugar de una de las partes, reubicación del puesto de trabajo, prohibición de contacto directo del denunciante con el denunciado, ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos de corrección, reubicación de asignatura, sección o sala, u otras que apunten tanto a evitar producir revictimización en quien denuncia, como a procurar evitar agresiones o represalias del denunciado. También se ofrecerá una sesión de primeros auxilios psicológicos a través del SIAE. En casos calificados, podrá determinarse la separación de las funciones del denunciado mientras se resuelva la denuncia.

La DAC una vez que inicie el procedimiento de investigación, podrá aplicar otras medidas de resguardo que considere pertinentes, así como dejar sin efecto o modificar aquellas que se hayan decretado previamente.

D. Principios y reglas generales de actuación en la investigación

La DAC deberá respetar los principios de presunción de inocencia, confidencialidad, bilateralidad, debido proceso, proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas, prohibición de revictimización e independencia de los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y dejar y mantener registro escrito de todas las actuaciones, de las declaraciones efectuadas por los involucrados o los testigos y las pruebas que las partes aporten, registro que podrá ser físico o virtual.

Los actos procesales de todos los intervinientes deberán ejecutarse de buena fe, pudiendo la DAC tomar las medidas necesarias al efecto.

En caso de inhabilidad o impedimento sobreviniente de uno o más de los investigadores durante el proceso de investigación, ésta podrá continuar funcionando con los miembros no afectados por inhabilidad o impedimento y con el o los respectivos miembros suplentes. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría.

La DAC deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de los involucrados a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Para tal fin realizarán, preferentemente, entrevistas videograbadas, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de las víctimas, denunciante y testigos durante el procedimiento de investigación y sanción de las conductas. No obstante, la víctima, el denunciante, y los testigos pueden rehusarlas, negándose a la videograbación de sus entrevistas, en cuyo caso la DAC quedará impedida de videograbar. Para tal caso, se utilizará como mecanismo alternativo la transcripción de las declaraciones y de las preguntas que sean formuladas en un acta que será firmada por la parte respectiva, u otros mecanismos alternativos que de acuerdo con las particularidades del caso resulten necesarios, idóneos y proporcionados y que sean compatibles con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

La DAC analiza la denuncia y los antecedentes presentados por la víctima para disponer la realización de una investigación o desestimar la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género o no se enmarcan en ellos o escapan al ámbito de su competencia.

Si la DAC adopta la decisión de disponer la investigación, ésta deberá notificar a la Autoridad Investigadora de su designación, y a la víctima personalmente o por el medio preferente indicado en la denuncia la resolución en la que conste dicha decisión y su fundamento.

La Autoridad Investigadora dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de su designación, deberá aceptar su cargo y dictar una resolución iniciando la investigación, la que se notificará al denunciado. Dicha resolución contendrá la descripción detallada de los hechos denunciados y fijará día, hora y lugar para la realización de la audiencia de descargos.

Esta audiencia no podrá fijarse antes de los 5 ni después de los 10 días hábiles siguientes a su notificación.

E. La entrevista preliminar

Al iniciar la investigación la Autoridad Investigadora citará, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes para que, a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la citación, sean entrevistados preliminarmente y por separado, con la especial finalidad de explicarles aspectos formales del procedimiento, sus etapas y/o trámites, las fechas involucradas, los derechos de cada parte, aclarar dudas y otros aspectos que consideren relevantes. En el caso de la persona denunciada le será entregada en esta misma entrevista una copia de la denuncia, de la que –en caso de resultar procedente y parecer necesario para el resguardo del denunciante y/o de terceros mencionados en la misma- podrán omitirse pasajes que digan relación con información personal cuya necesidad de precaver sea evidente. En la misma oportunidad, se hará entrega a cada parte de una citación para tomar declaración indagatoria y para presentar u ofrecer medios probatorios. En la misma entrevista, la Autoridad Investigadora podrá requerir a cada parte información idónea y necesaria para definir lo referente a las medidas de resguardo.

F. Declaración indagatoria

Las partes deberán prestar, por separado, declaración indagatoria frente la Autoridad Investigadora, y frente al asistente y asesores externos si es el caso, dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se inicie la investigación, para lo cual serán notificados en la entrevista preliminar. La declaración prestada deberá ser firmada por el declarante y todos los presentes.

G. Medios probatorios

En general, los medios probatorios que cada parte pretenda presentar deben ser pertinentes a los hechos descritos en la denuncia y en la declaración indagatoria. Aquellos distintos a la declaración de testigos, podrán presentarse en la oportunidad en que se rinda la declaración indagatoria y hasta los 18 días posteriores a dicho trámite. Sin embargo, la prueba testimonial se rendirá únicamente dentro de los 18 días posteriores a la fecha en que se rinda la declaración indagatoria, para lo cual la Autoridad Investigadora podrá coordinar con la parte y/o con el o los testigos directamente la hora y día en que será recibida, dentro del período antes señalado. Se dejará fiel registro escrito del testimonio prestado, firmándose por el declarante y todos los presentes. Los testigos deberán mantener la reserva y confidencialidad sobre todo el proceso y la información revelada.

H. Informe preliminar

La Autoridad Investigadora deberá revisar los antecedentes que forman parte del procedimiento de investigación, deberá ponderarlos y resolver la denuncia con las conclusiones que el mérito de la investigación les permita. Dicha resolución y conclusiones deberán ser fundadas y formar parte de un informe preliminar de la investigación que deberá ser suscrito por todos sus integrantes. Si las conclusiones y/o resolución no son unánimes, el informe deberá ser igualmente firmado por todos los integrantes, agregándole además las conclusiones y resoluciones del miembro disidente. El informe preliminar deberá estar concluido y notificado, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que venza la oportunidad para recibir declaraciones de testigos. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, de los trámites efectuados, la prueba presentada por las partes, del análisis y ponderación de los mismos y de sus fundamentos, de las conclusiones a que llegó la Autoridad Investigadora y las medidas y sanciones que se proponen para el caso, según corresponda.

I. Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género objeto de esta normativa, sanciones asociadas a ellas y medidas de reparación.

Conductas sancionadas en tanto den cuenta o configuren los elementos de alguna de las definiciones contenidas en el glosario:

- 1) Dirigir miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- 2) Emitir sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- 3) Efectuar gestos de carácter sexual.
- 4) Proferir comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona, con existencia de connotación sexual.
- 5) Formular exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- 6) Formular proposiciones sexuales impertinentes, inapropiadas y/o persistentes.
- 7) Efectuar promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar la asignatura, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- 8) Proferir amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales (no pasar la asignatura, bajar notas, despedido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- 9) Ofrecer y/o conceder ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- 10) Emitir correos electrónicos y/o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- 11) Emitir llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- 12) Obligar a ver pornografía o exhibicionismo.
- 13) Efectuar contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- 14) Ejecutar abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- 15) Llevar a cabo intento forzado de relaciones sexuales.
- 16) Obligar a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- 17) Ejecutar violación.

- 18) Ignorar el nombre social o el género de una persona deliberada y maliciosamente previo reconvencción formal por la autoridad pertinente, con la finalidad de provocar perjuicios y/o menoscabarla.
- 19) Agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.
- 20) Referirse en forma despectiva y ofensiva al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.
- 21) Proferir comentarios orales o escritos, alusivos al género femenino o masculino o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 22) Criticar públicamente a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 23) Insultar verbalmente o por escrito aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 24) Amenazar verbalmente o por escrito aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 25) Brindar trato vejatorio aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 26) Utilizar y/o difundir la imagen de una persona sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 27) Tratar a una persona como inferior en consideración a su sexo, orientación sexual o identidad de género.
- 28) Impedir a una persona el participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 29) Dirigirse hacia una persona con gestos, miradas, sonidos de dedos u otros como una expresión de menosprecio.
- 30) Tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede, aludiendo al género femenino o masculino o a su

condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

- 31) Burlarse o reírse de una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 32) Humillar a una persona con otra, dejándola en inferioridad aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 33) Efectuar control o fiscalización arbitraria y recurrente de una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 34) Desacreditar a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 35) Adoptar decisiones basadas en prejuicios aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 36) Incurrir en actos de exclusión arbitraria, privación o negación que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.
- 37) Proferir comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- 38) Proferir amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- 39) Llevar a cabo acercamientos inapropiados, arrinconamientos o persecuciones.
- 40) Ejecutar toda otra conducta no especialmente descrita en los numerales precedentes y que coincida con la definición de acoso sexual, y/o violencia y/o discriminación de género descritas en el punto 1.2 de esta normativa.

J. Sanciones y medidas de reparación

Atendida la gravedad de los hechos y el tipo de vínculo existente con INSALCO, las medidas y sanciones que se aplicarán según la gravedad de los hechos establecidos, y en cuanto resulten aplicables al denunciado que sea declarado culpable, serán las siguientes:

- i. Amonestación verbal, con o sin incorporación en el registro público de la autoridad competente si fuere el caso.

- ii. Amonestación escrita, con o sin incorporación en el registro público de la autoridad competente si fuere el caso.
- iii. Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
- iv. Pérdida de distinciones honoríficas.
- v. Prohibición de acceso a toda y cualquiera dependencia de la cual sea propietaria o titular para fines de uso y/o administración en INSALCO.
- vi. Suspensión de actividades académicas durante dos o más semanas lectivas, en caso de ser estudiante.
- vii. Pérdida temporal o permanente de todo o parte de cualquier beca con que la INSALCO haya favorecido al estudiante.
- viii. Imposibilidad de ser ayudante de asignatura por un tiempo definido o indefinido.
- ix. Expulsión definitiva del estudiante; esto es, la pérdida de la calidad de estudiante de la INSALCO de forma inmediata y definitiva, con el impedimento permanente de reingresar en cualquiera de sus carreras o programas de estudios.
- x. Un descuento de un 10% a 20% del monto de sus honorarios mensuales, si el responsable de la conducta denunciada se encuentra vinculado a la INSALCO mediante contrato de prestación de servicios.
- xi. Término inmediato de contrato a honorarios o de cualquier otro tipo de contrato que no sea contrato de trabajo.
- xii. Un descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del responsable de la conducta denunciada, si se encuentra vinculado a la INSALCO mediante contrato de trabajo.
- xiii. Término de contrato de trabajo del responsable de la conducta denunciada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del trabajo, esto es, bajo la causal denominada "conductas de acoso sexual" o de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada "conductas de acoso laboral" si se encuentra vinculado a la INSALCO mediante contrato de trabajo.
- xiv. Suspensión e inhabilitación temporal o permanente para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.

En cuanto a las medidas de reparación, esto es, aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se establecen como mecanismos que pueden contribuir a mitigar el dolor o sufrimiento de las víctimas, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, se encuentran las siguientes:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.

- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a una situación original.
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la INSALCO, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Estas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la INSALCO mediante la Autoridad Investigadora.

En cuanto a las medidas de apoyo a las víctimas: de resultar procedentes se realizarán las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a esta exigencia legal.

En cuanto a las medidas de apoyo social a las víctimas: de resultar procedentes, se ejecutarán acciones tendientes a ayudar en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros/as de carrera.

K. Para efectos de la determinación de la sanción específica se considerarán como:

(i) Circunstancias agravantes:

- La reiteración en la ejecución de conductas calificables como acoso sexual, violencia y discriminación de género (aunque se trate de hechos distintos).
- Ejercer represalias en contra de la persona denunciante o de la víctima.
- Haber actuado en grupo.
- Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma a la conducta sancionada.
- La existencia de verticalidad en la relación entre el denunciante y el denunciado.
- La existencia de daño patrimonial y/o moral causado a la víctima y/o a terceros.

(ii) Circunstancias atenuantes:

- La colaboración activa y eficaz con el esclarecimiento de los hechos.
- El celo con que se haya reparado o tratado activamente de reparar el mal causado.
- Carecer de antecedentes disciplinarios negativos.
- El hecho de haberse autodenunciado.

Las sanciones antes señaladas también podrán ser aplicadas al denunciante si la Autoridad Investigadora concluye que la denuncia ha sido falsa, relativa a hechos inexistentes o infundados o presentada con ánimo deliberado de perjudicar la imagen y reputación.

Lo anterior, sin perjuicio de que, además, resulte procedente poner los antecedentes a disposición de la justicia ordinaria, en cuyo caso, la INSALCO actuará representada por la Dirección Jurídica.

Las partes tendrán derecho a acceder al expediente de investigación originado con motivo de la denuncia, desde la fecha en que se les notifique el informe preliminar, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628 sobre protección de datos personales o cualquier disposición legal sobre protección de datos personales o intimidad de la persona.

- Observaciones a la prueba y/o presentación de prueba complementaria.

Las partes podrán formular las observaciones que el informe preliminar les merezca, así como presentar pruebas complementarias dentro del plazo de 5 días posteriores a la fecha en que hayan sido notificados del informe preliminar.

L. Informe final

La Autoridad Investigadora deberá presentar, analizar y ponderar los nuevos antecedentes y/o las observaciones formuladas por las partes y emitir un informe final que contenga las conclusiones definitivas en los mismos términos exigidos para el informe preliminar. Este informe deberá quedar concluido y notificado a las partes a más tardar dentro de los 6 días siguientes al término del período para presentar observaciones a la prueba. El informe deberá ser remitido al Rector de la INSALCO dentro de 5 días desde la fecha de emisión del mismo.

M. Aplicación de las conclusiones y medidas definitivas

Dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha en que se produzca la última notificación del informe final, INSALCO, mediante la unidad respectiva, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que haya definido la Autoridad Investigadora. Para tales fines, INSALCO actuará representada por el Director de Aseguramiento de la Calidad, en caso de que la parte que resulte sancionada sea uno o más alumnos.

N. Norma de cierre

En lo no regulado por esta normativa y en tanto parezcan compatibles con la misma, deberán aplicarse, según el caso, las normas previstas en el Reglamento Académico y de Convivencia, o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de INSALCO, y con las modificaciones que la prudencia indique aplicar al caso con la finalidad de satisfacer el deber de INSALCO de adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género, utilizando para ello medios necesarios, idóneos y proporcionados.