

DECRETO N° 27/2020


Santiago, 10 de junio de 2020

VISTOS:

1. El Decreto de Rectoría N° 018/2018, de fecha 21 de junio de 2018, que aprueba y promulga el “Reglamento Sobre Protocolo e Instructivo para Prevenir y Enfrentar Situaciones de Acosos Sexual” del Instituto Profesional de Chile , con vigencia desde esa fecha;
2. La necesidad de ajustar la reglamentación vigente a los lineamientos misionales y a la nueva estructura orgánica en IPCHILE;
3. Las facultades conferidas en el artículo Veintitrés. Uno, letra a) de los estatutos del Instituto Profesional de Chile;

DECRETO:

1. Reemplácese el Reglamento Sobre Protocolo e Instructivo para Prevenir y Enfrentar Situaciones de Acosos Sexual DEL INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE contenido en el Decreto N° 018/2018, de fecha 21 de junio de 2018, por el que se adjunta en este acto, denominado **“REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL”**.
2. La entrada en vigencia del presente Reglamento es 10 junio de 2020.



ANAMARI MARTINEZ ELORTEGUI
RECTORA

cc: Secretaría General
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Desarrollo Estudiantil
Vicerrectoría de Aseguramiento de la Calidad
Vicerrectoría de Administración y Finanzas
Vicerrectorías de Sede

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL

INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

GENERALIDADES

El Instituto Profesional de Chile reconoce y difunde su rol formador dentro de la sociedad, teniendo como foco principal a la comunidad estudiantil, a través del desarrollo de habilidades que destaquen el sello IPCHILE en sus distintas dimensiones como: adaptación, compromiso, confianza y conciencia social. Así es como el bienestar de los estudiantes y el desarrollo del proceso educativo en un ambiente sano y de respeto, son fundamentales en el quehacer de la institución.

En consonancia con lo precedentemente expuesto la institución realiza y difunde un protocolo institucional contra el abuso sexual, en un trabajo colaborativo entre estudiantes, académicos y funcionarios, con el fin de establecer una postura institucional amplia y consensuada en relación a manejo de prevención y acogida de denuncias frente al acoso sexual, implementando definiciones, procedimientos, sanciones, con la finalidad de prevenir, informar y abordar situaciones de acoso sexual de acorde a los principios y proyecto educativo de IPCHILE.

TÍTULO I. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1

El presente documento busca difundir, capacitar, prevenir y establecer el procedimiento de denuncias de aquellas conductas relacionadas con el acoso sexual, con el fin de propiciar en la comunidad educativa IPCHILE, un ambiente de respeto y sana convivencia.

Para nuestra institución, el acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con sus principios y su misión, contraria a la convivencia esperada al interior de la institución. En esta línea, se considera acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos o pronunciamientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que afecten su dignidad humana, vulnerando el derecho de desarrollarse en un ambiente sano y de respeto¹.

ARTÍCULO 2

El presente protocolo se aplica en todos los casos en que exista una persona de la comunidad educativa involucrada, es decir, estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de IPCHILE, durante su permanencia en la institución y en toda actividad que realice en su calidad de tal.

¹ Instructivo Institucional ítem 1.4: "Prácticas constitutivas de acoso sexual"

TÍTULO II: DE LOS COMPROMISOS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 3:

La institución establecerá una serie de mecanismos internos y acciones preventivas que eduquen sobre el acoso sexual, tales como:

- **Conversatorios**, espacios de diálogo y reflexión frente al acoso sexual sus implicancias y consecuencias en la comunidad educativa y a nivel social. En estas instancias se convocarán los distintos estamentos que componen la comunidad educativa, estudiantes, académicos y funcionarios.
- **Charlas**, espacio que, desde la presentación de una temática, se educa y reflexiona en relación a las relaciones respetuosas y desnaturalización de conductas que generan vulneración de derechos y acoso sexual.
- **Capacitación a docentes y administrativos**, que permitan la incorporación de conceptos principales y definiciones y un mayor conocimiento de la temática y reconocimiento de eventuales conductas de acoso sexual y medidas de prevención.

ARTÍCULO 4:

La institución se compromete a llevar a cabo acciones que aborden temas como el respeto y la sana convivencia, como una herramienta educativa y de prevención dentro de la comunidad educativa. Dentro de las acciones se detallan:

- **Piezas gráficas de difusión periódica y permanente** que serán publicadas por redes sociales institucionales, que permitan una difusión de buenas prácticas de convivencia.
- **Mensajes y frases** que permitan identificar conductas que vulneren los derechos de las personas.
- **Difusión constante de las charlas y conversatorios** realizados dentro de la institución, con el fin de promover la cultura del respeto.

TÍTULO III. DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

ARTÍCULO 5:

Toda denuncia de acoso sexual deberá interponerse ante un RECEPTOR. De conformidad con esto, el RECEPTOR será:

- a) En el caso de estudiantes: Jefe de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE);
- b) En el caso de funcionarios o académicos: Director Administrativo de la sede correspondiente.

El RECEPTOR de la denuncia deberá completar el *"Formulario de denuncia de acoso sexual"*². La denuncia no puede ser anónima y podrá ser realizada por el afectado o un tercero (el denunciante). Se habilitará un correo para realizar las denuncias, el cual actuará como canal de comunicación para el inicio del proceso de investigación establecido en este protocolo. Dicho correo será difundido en las

² Formulario de denuncia de acoso sexual" (Anexo A).

campañas comunicacionales de la institución. El correo estará re direccionado a los receptores de denuncia de cada sede.

ARTÍCULO 6:

Una vez recibida la denuncia, el RECEPTOR informará en un plazo no mayor a 5 horas al Vicerrector de la Sede, quien para todos los efectos será considerado la AUTORIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

El receptor de la denuncia, deberá informar al DENUNCIANTE sobre las etapas y plazos de la investigación.

Para efectos de instruir la investigación, la AUTORIDAD DEL PROCEDIMIENTO deberá emitir una resolución que deberá contener:

- a. Los hechos que abarcará y todo antecedente relevante del asunto sometido a investigación.
- b. Un plazo máximo para la investigación.
- c. La designación de un profesor o administrativo del Instituto Profesional de Chile como FISCAL y otro como ACTUARIO y Ministro de Fe.

ARTÍCULO 7:

El nombramiento de FISCAL y el ACTUARIO recaerá en un profesor o administrativo de al menos media jornada, preferentemente de la misma unidad a la que pertenezcan los involucrados, con al menos dos años de antigüedad en la institución.

ARTÍCULO 8:

La institución velará por un proceso confidencial, en donde todos los partícipes del proceso investigativo se comprometen a manejar los datos reservadamente. Los funcionarios designados deberán velar porque el proceso se mantenga en reserva y confidencialidad para todos los involucrados en la denuncia, para una óptima investigación.

En caso de no cumplir esta exigencia, se aplicarán las sanciones correspondientes consignadas en el Reglamento de Convivencia, tratándose de los estudiantes, y la realización de sumario interno para académicos y funcionarios de acuerdo al procedimiento consignado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 9:

Las excusas y recusaciones que se plantean respecto del FISCAL y ACTUARIO designados, serán resueltas en única instancia por Secretaría General, quien deberá reemplazar al FISCAL, o bien al ACTUARIO, por resolución fundada, en un plazo no superior a 24 horas a sugerencia de alguna de las partes.

ARTÍCULO 10:

Son causales de recusación, las siguientes:

- a. Tener amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de los involucrados.
- b. Tener intereses directos en los hechos que se investigan.
- c. Ser cónyuge o pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado en la línea recta y hasta el sexto grado en la línea colateral.

ARTÍCULO 11:

La resolución que indica el inciso tercero del ARTÍCULO 6 deberá ser notificada personalmente al (los) involucrado (s) objeto (s) de la investigación dentro de las primeras 24 horas de ser emitida, y deberá realizarse en horario hábil y en dependencias de la institución, pudiendo los involucrados aportar, junto con su declaración, todos los medios de prueba que estimen necesarios para desestimar la acusación. De manera excepcional y condicionada por razones de fuerza mayor, calificada así por la Secretaría General en resolución fundada, la notificación podrá efectuarse por otra vía, siempre en horario hábil.

ARTÍCULO 12:

El FISCAL y el ACTUARIO, una vez recibido los antecedentes, deberán firmar un acta de aceptación de cargos. Desde la aceptación del cargo, el FISCAL tiene como máximo 5 días, prorrogables hasta un máximo de 3 días adicionales, por razones fundadas que calificará a su juicio exclusivo la autoridad que la instruyó, para finalizar la investigación.

El FISCAL iniciará el procedimiento completando la *“Fase de investigación acoso sexual”*³ firmada por el FISCAL, ACTUARIO y AUTORIDAD DEL PROCEDIMIENTO y deberá notificar personalmente al o los implicados del inicio de la investigación sumaria.

Posteriormente, citar tanto al (los) denunciante (s), si los hubiere, como al (los) denunciado (s), a fin de que presten declaración sobre los hechos. Las declaraciones de alumnos y profesores deberán realizarse en dependencias del Instituto Profesional de Chile y dentro de su horario normal de funcionamiento, acorde con lo señalado en el Calendario Académico respectivo. De manera excepcional y condicionada por razones de fuerza mayor, calificada así por la Secretaría General en resolución fundada, la declaración podrá efectuarse por otra vía, siempre en horario hábil y con salvaguarda de la reserva y confidencialidad del caso.

TÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 13:

Para todo procedimiento que contemple la investigación, ya sean declaraciones del denunciante, denunciado, testigos o evidencias, se deberá levantar un acta firmada por las partes intervinientes en cada acto, esto es, declarante, fiscal y actuario, dejando siempre los antecedentes en documento *“Recepción declaración de testigos acoso sexual”*⁴.

Se establece que el DENUNCIANTE, al igual que el DENUNCIADO, tendrá siempre la posibilidad de realizar sus descargos, presentar testigos, y cualquier otro medio de prueba y antecedentes que contribuyan a un proceso de investigación justo y a la salvaguarda de la bilateralidad de la audiencia.

ARTÍCULO 14:

LA AUTORIDAD DEL PROCEDIMIENTO será la responsable de informar oportunamente de las investigaciones iniciadas y los antecedentes que la sustentan a Secretaría General, para el caso de estudiantes; y a Secretaría General y Dirección de Recursos Humanos, en caso de funcionarios y académicos.

³ “Fase de investigación acoso sexual” (Anexo B)

⁴ Recepción declaración de testigos acoso sexual” (Anexo C).

ARTÍCULO 15:

Tratándose de casos en que la denuncia efectuada implique la posibilidad de que se haya cometido un delito (*) según lo señalado por el Código Penal, el RECEPTOR acompañará de inmediato al afectado a hacer la denuncia en la Fiscalía respectiva, de acuerdo al artículo 175 de Código Procesal Penal, que expresamente obliga a la institución a denunciar dentro de las 24 horas siguientes a que haya tomado conocimiento de la perpetración dentro de la institución.

ARTÍCULO 16:

Mientras se realice el proceso de investigación, la AUTORIDAD DEL PROCESO considerará las medidas preventivas necesarias para el desarrollo de la investigación. Aquellas medidas serán de carácter transitorio, tales como cambios de dependencia al interior de una sede; toma de pruebas o exámenes por parte de un tercero; cambio de sección o jornada, entre otras y en general, todas las medidas que la autoridad considere necesarias para la protección de la víctima.

En caso que el acoso sexual se realice por un tercero no vinculado a la institución, en el ámbito de las actividades académicas de formación profesional y técnica, deberá realizarse sumario para esclarecer responsabilidades y ejercer denuncias ante el tribunal correspondiente.

ARTÍCULO 17:

El objeto de la investigación interna es determinar si existieron conductas de acoso sexual contra la víctima y establecer quiénes son los responsables de los hechos. El desarrollo de la investigación no podrá exceder ocho (8) días.

TÍTULO V. DE LA RESOLUCIÓN

ARTÍCULO 18:

El informe final deberá contener un relato de los hechos, recuento de pruebas presentadas, las declaraciones efectuadas, evidencias, observaciones y finalmente, resolución de existencia o no existencia de acoso, además de recomendaciones y observaciones del caso, mediante *“Informe Final denuncia acoso sexual⁵”*.

El *“Informe Final denuncia acoso sexual”* será firmado por el FISCAL, ACTUARIO y AUTORIDAD DEL PROCESO, siendo ésta la responsable del contenido del documento. La resolución debe ser informada de forma presencial a ambas partes, DENUNCIANTE Y DENUNCIADO, salvo situaciones especiales por razones de fuerza mayor, así calificadas por resolución fundada de la Secretaría General, en cuyo caso podrán arbitrarse otros medios de información de la resolución a las partes.

ARTÍCULO 19:

Las notificaciones serán realizadas por la autoridad que ordenó el sumario, quien podrá delegar esta función en el responsable de la unidad a la que pertenecen los involucrados en la investigación. Éstas deberán realizarse por escrito y serán entregadas personalmente en las dependencias del Instituto Profesional de Chile, salvo situaciones especiales por razones de fuerza mayor, así calificadas por resolución fundada de Secretaría General, en cuyo caso podrán arbitrarse otros medios de comunicación a las partes.

⁵ *“Informe Final denuncia acoso sexual”* (Anexo D).

ARTÍCULO 20:

Si la investigación concluye que hubo conducta de acoso sexual hacia el denunciante, la AUTORIDAD DEL PROCEDIMIENTO, podrá adoptar medidas disciplinarias contempladas en el “Reglamento de Convivencia del Estudiante IPCHILE,”⁶ si el denunciado es estudiante.

En caso que el denunciado sea un colaborador, funcionario o académico y se haya concluido que hubo conducta de acoso sexual por su parte, el Director de Recursos Humanos podrá aplicar sanciones contempladas en el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de IPCHILE”.⁷

ARTÍCULO 21:

Las resoluciones que establezcan sanciones, son apelables dentro del quinto día contado desde la notificación respectiva.

En estos casos, el afectado tendrá derecho a solicitar al Comité de Rectoría, lo siguiente:

1. La reconsideración de la sanción cuando pueda aportar nuevos antecedentes que pudiesen hacer variar la resolución original, siempre y cuando el denunciado pueda demostrar que no tuvo conocimiento de estos al momento de la investigación.
2. La revisión de la investigación realizada que da origen a la calificación de la infracción o sanción.

ARTÍCULO 22:

Basado en los antecedentes de la apelación, el Comité de Rectoría resolverá, en un plazo no superior a cinco días corridos, contados desde la fecha de presentación de la apelación, a través de una resolución fundada suscrita por todos los concurrentes a la decisión y autorizada por Secretaría General.

ARTÍCULO 23:

La notificación de la resolución que se pronuncia sobre la apelación será realizada por Secretaría General. Esta deberá realizarse por escrito y será entregada personalmente en las dependencias del Instituto Profesional de Chile, obligatoriamente si la resolución final establece sanciones, salvo situaciones especiales por razones de fuerza mayor, así calificadas por resolución fundada de Secretaría General, en cuyo caso podrán arbitrarse otros medios de información de la resolución.

ARTÍCULO 24:

En relación a las víctimas se establece un proceso de derivación por parte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y Recursos Humanos, al centro de salud correspondiente según su domicilio, y activación de articulación de redes de apoyo. En el caso de los estudiantes afectados, para garantizar su persistencia y progresión académica, se realizará atención Psicoeducativa por parte de profesionales del Plan de Acompañamiento Estudiantil (PAE).

ARTÍCULO 25:

La implementación, difusión y cumplimiento del presente Reglamento es responsabilidad de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Desarrollo Estudiantil, para la comunidad estudiantil, y de la Dirección de Recursos Humanos, para la comunidad académica y administrativa.

⁶ “Reglamento de convivencia del alumno IPCHILE, título 3: de las sanciones”

⁷ “Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de IPCHILE”.

ARTÍCULO 26:

El presente documento queda abierto a una revisión periódica anual como proceso de actualización y mejora, siempre y cuando no afecte el objetivo principal del presente.

ARTÍCULO 27:

El presente Reglamento comienza a regir desde la fecha del Decreto que así lo formaliza.

De conformidad con lo establecido en el artículo Veintitrés. Seis, letra a) de los Estatutos del Instituto Profesional de Chile y habiéndose dado cumplimiento a lo dispuesto en dicha norma, certifico el presente Reglamento. Regístrese y publíquese.



Patricia Vivanco Illanes
Secretaria General
Instituto Profesional de Chile

ANEXOS Y FORMULARIOS

1. ANTECEDENTES

1.1 VIOLENCIA DE GÉNERO

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECO SOC) plantea a los Estados el concepto transversalización de la perspectiva de género, que implica *“integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género”*.³

El Estado chileno ha asumido esta recomendación y desde el año 2000 realiza múltiples esfuerzos para que la igualdad de género sea un objetivo de primer orden y se considere en el diseño, implementación y evaluación de la política pública y estrategias de trabajo.

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género y manifiesta la desigualdad de poder entre hombres y mujeres al interior de la sociedad y como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación que afectan fundamentalmente, a las mujeres.

En las últimas décadas, las investigaciones y legislaciones referidas a hostigamiento sexual han mostrado un importante avance en el marco de los espacios laborales. Sin embargo, de manera reciente, se ha comenzado a visibilizar la ocurrencia y gravedad de este tipo de prácticas en las instituciones de educación superior chilenas. Las consecuencias del acoso sexual son múltiples. Afectan a nivel individual a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos de gran importancia que comprometen su derecho a la educación o al trabajo. Y también tensionan a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la comunidad.

³http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

1.2 LEGISLACIÓN LABORAL

En Chile, La Ley N° 20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo, que define esta conducta como aquella en la 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 en el empleo”*, abordando situaciones ocurridas sólo en contextos laborales. Las instituciones educativas son, por cierto, lugares donde se desempeñan académicos/as y funcionarios/as que se rigen por las normas del Código Laboral y por el Estatuto especial de cada institución, por tanto, los hechos de acoso ocurridos entre personas que trabajan en la institución, están previstos por estas normativas.

Fuera del contexto laboral, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto, se encuentran establecidas como delitos en el Código Penal y por tanto, se establece la obligación de los funcionarios públicos de denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos. No obstante, entre las personas que conforman una comunidad educativa, pueden darse situaciones de acoso sexual que no están contempladas en la legislación chilena, pues no están tipificadas penalmente o porque no ocurren en un contexto laboral.

La Ley N° 20.370 General de Educación (LGE) prescribe que la educación es un proceso que *“se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos”* (Art. 2°), que debe propender a asegurar que los estudiantes *“independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje”* (Art. 3°b) y *“tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad”* (Art. 3°c), y donde *“se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes”* (Art. 10°a).

La LGE establece la necesidad de que las instituciones educacionales velen para que sus cuerpos académicos y administrativos y sus estudiantes se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos y la integridad física de cada integrante, y asegurando que cada estudiante acceda a una educación sin interrupciones o limitaciones provocadas por hechos violentos o amenazas que la desalienten, entorpezcan o imposibiliten.

1.3 ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL ESTADO CHILENO

1.3.1 Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDA W, 1979)⁴ 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.

1.3.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”⁵ (1994) Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición 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.

1.3.3 Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo⁶ (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 acoso y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”*. (Art. 56). Objetivos de Desarrollo Sostenible⁷

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.

⁴ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

⁵ <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁶ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁷ “Gender differences in perception of sexual harassment among university students” (Ekore, 2012), “Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile” (Nahs, 2015).

2. INSTRUCTIVO INSTITUCIONAL

2.1 ANTECEDENTES DE CONTEXTO

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena. Diversos estudios que han abordado el acoso sexual en instituciones de educación superior en Chile y Latinoamérica han planteado que se trata de un fenómeno presente, pero escasamente denunciado. Una de las razones de no denuncia es que tanto la víctima como su entorno cercano, no reconocen ciertas conductas como abusivas, debido a que están naturalizadas en nuestra cultura y pueden ser percibidas como actos o hechos comunes no reprochables. Es fundamental desnaturalizar hechos que atenten contra la dignidad de las personas y contribuir a que la comunidad identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, que deben ser denunciadas y sancionadas. El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

2.2 CONDICIONES PARA DEFINIR UN HECHO COMO ACOSO SEXUAL

Para considerar acoso sexual se deben presentar tres condiciones, de forma individual o concurrentemente, las cuales se enumeran a continuación:

2.2.1. Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual, es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran –de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad o la intimidad de una persona.

2.2.2 Es un hecho no bienvenido o no consentido. Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima y al mismo tiempo, restringiendo su libertad de decisión. El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima, porque: en relaciones de desigualdad de poder, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como, por ejemplo, estudiantes frente a profesores o profesoras, o personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores.

Existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.

2.2.3 Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima. Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de los estudiantes, transgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio para el cuerpo académico y administrativo y perturban el desarrollo personal de las víctimas, pudiendo expresarse en:

2.2.3.1 Consecuencias a nivel subjetivo/emocional: Secuelas emocionales que dañan el bienestar general de la persona a corto, mediano y largo plazo. Pueden manifestarse a través de sensaciones molestas como rabia, asco, impotencia, miedo, pena; trastornos del ánimo

como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio; o incluso enfermedades dermatológicas o digestivas producto del estrés.

2.2.3.2 Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o el desempeño: Cambios en las condiciones del empleo, de la educación o del ejercicio de la docencia, que pueden ser producto de secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o la institución en la que se desempeña. Por ejemplo, alteraciones en criterios de evaluación laboral o educativa, abandono o expulsión de curso o carreras, negación o condiciones indebidas para lograr ascensos, rebajas salariales injustificadas, etc. En algunos casos, incluso puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas o laborales de las víctimas.

2.2.3.3 Consecuencias institucionales: Se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios e investigaciones que alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

2.3 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales, el criterio para definir los tipos de acoso sexual, refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. En las instituciones de educación superior existe una estructura organizacional estricta, por consiguiente, es posible que ocurran situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

2.3.1 Acoso por chantaje. También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.

2.3.2 Acoso por intimidación. Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc.

2.4 PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual no sólo considera delitos tipificados por la ley chilena, como violación o abuso sexual, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas, tales como:

- Manifestaciones no verbales presenciales.
- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos de carácter sexual.
- Manifestaciones verbales presenciales.
- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias al cuerpo humano o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

2.4.1 Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos: Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; 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.

2.4.2 Propositiones sexuales: Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.). Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.). Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

2.4.3 Manifestaciones por medios digitales: Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. Obligación a ver pornografía.

2.4.4 Manifestaciones físicas: Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.). Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones. Tocaciones sexuales contra la voluntad.

2.4.5 Otras más graves: Obligación a presenciar exhibicionismo; Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal); Intento forzado de relaciones sexuales; Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona; Violación.

3.2 ANEXO B

FASE DE INVESTIGACIÓN ACOSO SEXUAL N° _____ Sede _____

1. Que con fecha _____ don/a (NOMBRE del DENUNCIANTE), en su calidad de _____ (ESTUDIANTE O FUNCIONARIO) presenta ante (NOMBRE Y CARGO del RECEPTOR) denuncia por acoso sexual en contra de (NOMBRE del DENUNCIADO).
2. Que con fecha _____ don/a (NOMBRE FISCAL), _____ (CARGO FISCAL) para que, en mérito de éstos, inicie investigación por acoso sexual.
3. De acuerdo a lo estipulado en el protocolo institucional en contra del acoso sexual, se resuelve:
 - a) Inicio de investigación a quien resulte responsable por los hechos contenidos en la presente resolución y los antecedentes que se recopilen, con el fin de determinar eventuales responsabilidades.
 - b) Designese a don/a (NOMBRE), (CARGO) como FISCAL instructor, a efectos que investigue los hechos consignados en la presente resolución y los antecedentes adjuntos.
 - c) Designese a don/a (NOMBRE del ACTUARIO), (CARGO) como ACTUARIO de la investigación, a efectos que acompañe al fiscal como Ministro de Fe durante la investigación de los hechos consignados en la presente resolución y los antecedentes que se adjuntan.
4. La AUTORIDAD DEL PROCEDIMIENTO será don/a (NOMBRE de la AUTORIDAD) VICERRECTOR de Sede _____ quien velará por la correcta ejecución del protocolo.
5. Se otorga un plazo de 10 días, para emitir el informe respectivo contando desde la _____ fecha de esta resolución.

En _____ a ____ de ____ del _____

FIRMA RECEPTOR

FIRMA FISCAL

FIRMA AUTORIDAD
DEL PROCEDIMIENTO

3.3 ANEXO C

RECEPCIÓN DECLARACIÓN DE TESTIGOS ACOSO SEXUAL

N° _____ Sede _____

NOMBRE		SEDE	
RUT		CARRERA	
TELEFONO		CALIDAD DEL TESTIGO	

RELATO DE LOS HECHOS

ANTECEDENTES QUE ACOMPAÑA:	OBSERVACIONES:
NOMBRE Y RUT FISCAL	FIRMA FISCAL

FIRMA TESTIGO

3.4 ANEXO D

INFORME FINAL DENUNCIA ACOSO SEXUAL N° _____ Sede _____

VISTOS:

- A. Que a la fecha __ (día) de __ (mes) del ____ (año) don/a (NOMBRE RECEPTOR), de la sede _____, recibe denuncia por parte de _____ (nombre DENUNCIANTE) en calidad de _____ (ESTUDIANTE O FUNCIONARIO) por acosos sexuales en contra de _____ (DENUNCIADO).
- B. Que con fecha __ de __ del ____ en resolución N° X/fecha, suscrita por el Vicerrector de sede _____, don/a (NOMBRE VICERRECTOR), se instruye investigación y designa a (NOMBRE FISCAL) (CARGO FISCAL), en calidad de FISCAL a fin de investigue los hechos motivos de la denuncia, como también se designa como ACTUARIO a don/a (NOMBRE DEL ACTUARIO), (CARGO DEL ACTUARIO).
- C. Que con fecha __ de __ del ____, en la misma denuncia se acompañan los siguientes antecedentes:
- Que con fecha __ de __ del __ presta declaración don/a (NOMBRE DECLARANTE 1), cédula nacional de identidad N° _____ en su calidad de (TESTIGO/DENUNCIADO O DENUNCIANTE/VÍCTIMA), según PROCESO DE DECLARACIÓN N° _____ que acredita (lo denunciado/contrario a lo denunciado/ algo distinto a lo denunciado) “incluir breve reseña”.
- * repetir formato por cada declaración o testigo obtenido en proceso de investigación.
- D. Las conductas de acoso sexual imputadas a (NOMBRE DEL DENUNCIADO), (cabén/no cabén) dentro de lo dispuesto en el instructivo de acoso sexual, emitido por resolución el protocolo institucional IPCHILE. Dicha norma establece en su ARTÍCULO primero que acoso sexual es *“El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde a los principios y misión de IPCHILE y contraria a la convivencia esperada al interior de la institución”*.

CONSIDERANDO:

- A. Que en este proceso se han adoptado todas las medidas necesarias para dar cumplimiento las exigencias del debido proceso.
- B. Que es deber de la comunidad educativa (estudiantes, académicos y funcionarios] de IPCHILE mantener durante su permanencia en la Institución y en toda actividad que realicen en su calidad de tales, una conducta que propicie un ambiente de sana convivencia y respeto, acorde a los principios y valores de IPCHILE.
- C. Que los hechos descritos por el denunciante se entienden por (probados/no acreditados) en razón de las evidencias antes mencionadas.
- D. La conducta de (NOMBRE DEL DENUNCIADO) ya individualizado (no/si) se encuadra con la Misión de la institución
- E. Basado en las normativas internas, que sancionan todo comportamiento o acción que implique menoscabo o vulneración den derechos de otros miembros de la comunidad educativa, como así las conductas tipificadas como infracción en el presente reglamento, originará la responsabilidad disciplinaria correspondiente y se le aplicarán, conforme al procedimiento respectivo; sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que eventualmente pueda derivarse de tales conductas.

SE RESUELVE:

A.NO.- Efectivamente, de la prueba producida en este proceso se puede desprender que **no hay suficiente evidencia** a fin de aplicar una sanción disciplinaria, respecto del/la (NOMBRE DEL DENUNCIADO), cédula nacional de identidad N° XXXXX.

A.SI. - Efectivamente, de la prueba producida en este proceso se puede desprender que **hay suficiente evidencia** a fin de aplicar una sanción disciplinaria respecto del/la (NOMBRE DEL DENUNCIADO), cédula nacional de identidad N° XXXXX.

- A. Que con el mérito de todo lo expuesto, este fiscal declara cerrada la investigación y expone lo siguiente:
- B. Se propone al Señor Vicerrector (de la Sede XXXX) o al Director de Recursos Humanos del Instituto Profesional de Chile, lo siguiente:
- C. De las declaraciones realizadas por las/los denunciantes y las prestadas por el/la/los denunciados es posible establecer la (existencia/inexistencia) de los hechos denunciados.
- D. Efectivamente, de la prueba producida en este proceso investigativo se puede desprender que hay/no hay suficiente evidencia a fin de aplicar una sanción disciplinaria, recomendando (*ESPECIFICAR SANCIÓN SUGERIDA*), respecto (NOMBRE DEL DENUNCIADO), cédula nacional de identidad N° XXXXX.

En Santiago, a XX, de XX de 20XX, (Firma FISCAL) (Firma ACTUARIO)

(Firma AUTORIDAD DEL PROCESO)

El presente expediente se entrega en forma íntegra a Vicerrectoría de Servicios y Egresados y Prorectoría, el cual consta de (N° DE HOJAS) fojas.

3.5 ANEXO D DEFINICIÓN DE DELITO SEGÚN CÓDIGO PENAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE

Conductas Constitutivas de Delitos Contra la Integridad Sexual

Tratándose de casos en que la denuncia efectuada implique la posibilidad de que se haya perpetrado un delito, la institución deberá acompañar de inmediato al afectado para hacer la denuncia en la Fiscalía respectiva, de acuerdo a lo dispuesto en la letra e) del artículo 175 del Código de Procedimiento Penal. Dicho artículo expresamente obliga a la Institución a denunciar dentro de las 24 horas siguientes a que haya tomado conocimiento de la perpetración de un dentro de la institución, por lo que deberá ser denunciado por la Sede, sin importar si el delito es contra la integridad sexual. No obstante, lo anterior, a modo de ayuda, se enumera los delitos contra la integridad sexual, conforme al código penal nacional vigente a la fecha:

1. **Violación:** Contenido en el artículo 361 del mencionado código y señala "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:
 - a. Cuando se usa de fuerza o intimidación.
 - b. Cuando la víctima se halla privada de sentido o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.
 - c. Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

El ARTÍCULO 362 señala que, aunque no concorra circunstancia alguna de las enumeradas en el ARTÍCULO anterior, será delito el que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de catorce años.

2. **Estupro:** Contenido en el artículo 363, lo define como "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:
 - a. 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.
 - b. 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.
 - c. Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima.
 - d. Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.
3. El artículo 365 señala que será delito "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".
4. El artículo 365 expresamente contempla como delito si en los casos anteriores existiere introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o si se utilizaren animales en ello.
5. El artículo 366 establece como delito a "El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal, es decir, cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella, con una persona mayor de catorce años, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361 (violación) y en el artículo 363 (estupro), pero en este caso la víctima debe ser mayor de catorce años y menor de dieciocho".

6. El artículo 366, señala que también es delito "El que realizare una acción sexual distinta del acceso carnal, es decir, 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, con una persona menor de catorce años".
7. El artículo 366, expresamente contempla como delito a "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. 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. Asimismo, también es delito, "quien realice alguna de las conductas descritas en este artículo, con una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, cuando se usa fuerza o intimidación o de las enumeradas en el artículo 363 (estupro) o mediante amenazas. Será delito cuando lo anterior sea cometido a distancia, mediante cualquier medio electrónico".
8. El artículo 366, señala como delito a "El que participare en la producción de material pornográfico, esto es 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, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años".
9. El artículo 367 contempla como delito a "El que promoviere o facilitare la prostitución de menores de edad para satisfacer los deseos de otro".
10. El artículo 367, contempla como delito a "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".