



Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género

Actualización septiembre 2023



Osorno, 21 de septiembre de 2023

RESOLUCIÓN INSTITUTO N°65-2023


REF: Actualización Política contra el acoso sexual,
violencia y discriminación de género

VISTOS:

1. Acta de reunión de Comité de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión de fecha 14 de septiembre de 2023.
2. Memorándum N°31 de director de Administración y Finanzas de fecha 15 de septiembre de 2023

SE RESUELVE:

1. Aprobar actualización de la “Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género” del Instituto Profesional Adolfo Matthei.

Powered by  Firma electrónica avanzada
**SONIA ANDREA MORA
SOTOMAYOR**
2023.09.21 10:50:19 -0300

SONIA ANDREA MORA SOTOMAYOR
INGENIERO FORESTAL
MG. EN PEDAGOGIA Y GESTION UNIVERSITARIA
RECTORA

SAMS/crt.

DISTRIBUCION

- Director Académico
- Director de Administración y Finanzas
- Director de Aseguramiento de calidad
- Directora de Vinculación con el Medio
- Encargada de admisión y comunicaciones
- Archivo



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



2023

Elaborado por / fecha	Revisado por / fecha	Actualizado por / fecha	Versión
Equipo de Abogadas Consultores especializados Julio-agosto 2022	Comité de Directivos Comité de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión Agosto 2022	Comité de Convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión 14-09-2023	2

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

Instituto Profesional Agrario Adolfo Matthei (IPAAM)

ÍNDICE

ANTECEDENTES GENERALES	2
MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	3
A. Principios	3
B. Definiciones	4
C. Conductas	5
D. Abordaje, Plan de Acción y Prevención	7
E. Medidas de Reparación	9
F. Medidas de Apoyo	9
MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	10
Título I: Ámbito de Aplicación	10
Título II: Primera Acogida	11
Título III: La Denuncia	12
Título IV: Medidas de Protección	13
Título V: La Comisión Investigadora	15
Título VI: El Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	16
Título VII: De las Sanciones	17
Título VIII: De las Agravantes y Atenuantes	19
Título IX: Los Recursos	19
Título X: Las Medidas de Reparación	20
Título XI: Normas Finales	21

ANTECEDENTES GENERALES

La Ley N° 21.369, promulgada el 15 de septiembre de 2021, 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 educativas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual¹.

Esta ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género y, es deber de todas las instituciones de educación superior 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

El acoso sexual, la violencia y discriminación de género son conductas que están totalmente prohibidas en el Instituto Profesional Agrario Adolfo Matthei² y se consideran abusivas e inaceptables en nuestra comunidad educativa. El Instituto se compromete a salvaguardar todos los derechos reconocidos por ley y a generar un entorno garante de su debida protección. Es por ello, que se compromete a hacer cuanto esté a su alcance para proteger la dignidad de las personas, y en aras a mantener y crear un ambiente laboral y académico respetuoso, establece la aplicación de la presente política como vía de prevención y tratamiento para dar solución a estas conductas. Con este objetivo, el IPAAM afirma de forma tajante que no tolerará casos de acoso sexual, violencia de género ni discriminación arbitraria, pues constituyen actos de abuso y discriminación y, al mismo tiempo, inciden negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República de Chile y los tratados internacionales de la materia, atentando

¹ Artículo 1 Ley 21.369.

² En adelante Instituto, IPAAM o Institución.

directamente contra el derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la igualdad ante la ley, el derecho y protección a la vida privada, el derecho a la seguridad individual, derecho a la no discriminación, el derecho a una educación libre de amenazas y violencia y el derecho de vivir en un entorno libre de violencia.

La presente Política tiene como objetivo abordar específicamente el problema de la violencia, el acoso y la discriminación, entregando lineamientos para el desarrollo de iniciativas de prevención, y entregando pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de estos hechos, complementando así la normativa interna vigente en la Institución, y se dirige a toda la comunidad del IPAAM: estudiantes, cuerpo docente, funcionarios, y terceros que mantengan alguna relación contractual con el IPAAM.

A un año de la entrada en vigencia de la Ley 21.369 y de nuestra Política Integral, es necesario incorporar modificaciones que se dirijan hacia una respuesta adecuada de nuestra institución en la más correcta y apropiada aplicación de dicha política, velando así por el bienestar de nuestros estudiantes, académicos, funcionarios y colaboradores.

MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La necesidad de contar con una política de prevención en el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior del IPAAM, responde a los llamados nacionales e internacionales para eliminar todo tipo de discriminación y violencia en contra de las personas.

Es, en este sentido, que, como Instituto, elaboramos un Modelo de Prevención que involucra los siguientes aspectos:

A. Principios

La Institución, fundamentará sus acciones frente a estas conductas atentatorias, en sus valores institucionales de compromiso con el desarrollo de una sociedad mejor, cuyo fin es ser el instituto profesional agrario de excelencia del país, reconocido por la comunidad

regional y nacional por su capacidad de potenciar la formación técnica y profesional en el área silvoagropecuaria, que mantiene acciones de rechazo absoluto a conductas reguladas por la Ley 21.369. Para ello, basará sus acciones en los siguientes principios:

- a) Respeto y dignidad
- b) Igualdad
- c) Accesibilidad
- d) Discrecionalidad y confidencialidad
- e) Debido proceso
- f) Presunción de Inocencia

B. Definiciones

Para efectos de la implementación de la Política Integral del IPAAM, se considerarán las siguientes definiciones, contempladas en normativa contenida en Tratados Internacionales, en la Ley N° 21.369 y en Oficio Circular 00001 de la Superintendencia de Educación Superior de fecha 8 de julio de 2022. Dichas definiciones son:

- a) Violencia de género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.
- b) 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.

- c) Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la 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.

- d) Víctima u ofendido/a: es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

- e) Agresor/a u ofensor/a: la(s) persona(s) que acosa(n) sexualmente, agrede, discrimina arbitrariamente, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad, y/o la libertad de una o más personas, causándole consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico.

C. Conductas

Sólo a modo ejemplar y, en atención a que la Comisión Investigadora podrá determinar si las conductas constituyen o no aquellas sancionadas por el Modelo de Investigación y Sanción, sin que sean taxativas, se entenderán de la siguiente forma:

- a) Acoso sexual:
 - Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, tales como, tocamientos, roces, masajes, palmadas, pellizcos o besos.
 - Comentarios y observaciones insinuantes y/o comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto.
 - Manifestaciones no verbales, como gestos o sonidos de carácter sexual que incomoden.

- Comentarios o chistes de carácter sexual efectuados directamente a una persona.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- Provocar o realizar acercamiento físico excesivo, invadiendo el espacio personal de alguien.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, en lugares donde existe confianza de razonable privacidad (como baños, camarines u otros), sin el conocimiento ni la autorización de todas las partes.
- Obligación a ver pornografía.
- Preguntas intrusivas personales o sexualmente explícitas.
- Invitaciones extra académicas no solicitadas, que puedan interpretarse con fines íntimos de carácter sexual.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un académico.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual no deseado.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de internet, que contengan contenido sexual, salvo que por la naturaleza del curso específico éste requiera el uso de dichas imágenes.

b) **Violencia y Discriminación de Género:**

- Tratar a una persona como inferior.
- Encontrar defectos en muchas de sus actuaciones.
- No permitirle participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición.
- Criticar a una persona sobre su apariencia física, para hacerla sentir poco atractiva, provocadora o inmoral.
- Dirigirse hacia una persona con sobrenombres degradantes.
- Manejar a una persona con gestos, miradas, sonidos de dedos u otros.
- Tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede.
- Burlarse o reírse de una persona.
- Humillar a una persona en público criticándola, rebajándola o ignorándola.
- Comparar a una persona con otra, dejándola en inferioridad.
- Solicitud de tareas o trabajos que vayan en contra de la legítima diversidad de creencias o convicciones relacionadas con la sexualidad, orientación sexual o identidad de género de sus estudiantes o subordinados.

D. Abordaje, Plan de Acción y Prevención

En el marco de la aplicación de la Ley N° 21.369, el Instituto se compromete con sus funcionarios, académicos y estudiantes, la implementación de diversas acciones cuya finalidad es prevenir y erradicar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación sexual en el espacio educativo. Dichas medidas son:

a) **Uso de lenguaje de respeto y no discriminatorio ni sexista:**

IPAAM vela por las relaciones de respeto al interior de su comunidad, procurando la generación de un ambiente laboral y educativo de tolerancia y sana convivencia entre todos sus integrantes, para lo cual promueve y exige entre ellos un buen trato, lo que requiere de la utilización de un lenguaje correcto, esto es, no discriminatorio y respetuoso, tanto en las manifestaciones verbales presenciales, especialmente dentro del aula, pero también fuera de

ella, como también en el envío de e-mails o mensajes por cualquier mecanismo disponible. En este sentido, no está permitida la utilización de términos que resulten despectivos, denigrantes, hostiles, ofensivos o humillantes en relación con el género, el cuerpo o la sexualidad de las personas, aun tratándose de bromas o chistes. Asimismo, se compromete a implementar un lenguaje no sexista en sus correos y comunicados oficiales, así como en las relaciones diarias al interior de la Institución.

b) Campañas Informativas y de difusión:

- 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.
- Estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución, por los medios más usados y masivos.

c) Formación:

- Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios, académicos y académicas y personal de la institución, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo.
- Capacitaciones, talleres u otras actividades tendientes a prevenir la repetición de estas conductas

d) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior.

e) La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos

de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de extensión, recreación y vinculación con el medio.

E. Medidas de Reparación

Estas medidas podrán ser acordadas entre el/la denunciado(a) y la persona afectada, una vez notificados del proceso de investigación, o bien decretarse en la sentencia que dicte el Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

Serán consideradas como medidas de reparación, las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b) La entrega de disculpas escritas públicas o privadas.
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- d) 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.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular o de modo preventivo general en la casa de estudio.
- f) Difusión de la verdad de lo sucedido, especialmente en casos que hayan tenido connotación pública.
- g) Derivación a otras redes con la finalidad de entregar el apoyo psicológico y/o legal a la/s víctima/s.

F. Medidas de Apoyo

La institución ofrecerá distintas medidas de acompañamiento a la persona afectada:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos;
- b) Proveer el acceso de la persona afectada, de servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la persona afectada acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para la persona afectada y la comunidad educativa afectada, dentro de la institución.

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El presente Modelo de Investigación y Sanción, exigido por la Ley N° 21.369, contiene la normativa que regirá todas las conductas establecidas en la ley, y entrega los lineamientos y herramientas para abordar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Institución. De esta forma provee a todo(a)s quienes forman parte de la comunidad educativa información acerca del proceso institucional para la investigación y sanción de situaciones de esta naturaleza que puedan acontecer en el contexto educacional.

Título I: Ámbito de Aplicación

Artículo 1: Ámbito de aplicación. El presente Reglamento está dirigido a todo(a)s quienes formen parte de la comunidad educacional del IPAAM, sean estos:

- a. Estudiantes
- b. Cuerpo docente (de planta y honorarios),
- c. Funcionario(a)s y Cuerpos Colegiados,

- d. Terceros que mantengan alguna relación contractual con el IPAAM (subcontrataciones u honorarios).

Título II: Primera Acogida

Artículo 2: La Primera Acogida. Consiste en la atención primaria que entregan el/la Encargado(a) de Asuntos Estudiantiles, el/la Encargado/a de Biblioteca o el/la Encargado(a) de Gestión de Personas, la cual está dirigida a orientar, contener e informar a quien haya sido afectado(a) por una situación de abuso sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 3: Formas de efectuar la Primera Acogida. La Primera Acogida se efectuará:

- De forma presencial ante el/la Encargado(a) de Asuntos Estudiantiles, el/la Encargado/a de Biblioteca o ante el/la Encargado(a) de Gestión de Personas. Las personas que desempeñen dichos cargos no pueden tener denuncias ni haber sido parte en algún procedimiento interno de esta naturaleza.
- O a través del correo electrónico: denuncias@amatthei.cl.

Artículo 4: Consentimiento expreso para denunciar. La atención efectuada por el/la Encargado(a) de Asuntos Estudiantiles, el/la Encargado/a de Biblioteca o el/la Encargado(a) de Gestión de Personas a la persona afectada, no genera por si sola un procedimiento de denuncia, sino que esta debe ser formalizada por medio del consentimiento expreso del/la afectado(a) de que desea se dé inicio a un procedimiento en contra del denunciado(a), conforme las normas de la presente Política, y que se manifiesta en la firma de la persona denunciante en el formulario o texto que contiene la denuncia.

Artículo 5: Confidencialidad. Es un deber de nuestra institución de quienes intervienen en el procedimiento, velar por la confidencialidad de los hechos y las personas involucradas. Toda la información recopilada en el marco de una investigación únicamente estará disponible para las partes que en ella intervengan, sin tener acceso terceras personas.

Lo anterior, se materializará en la firma de las partes en el formulario de denuncia, comprometiéndose a dar estricto cumplimiento al deber de confidencialidad.

Artículo 6: Expediente. Se dejará registro de la investigación en un expediente físico, siendo responsabilidad de quien efectúa la investigación llevar registro de todas las gestiones -desde la denuncia hasta la resolución final- que se realicen, de manera ordenada, física, correlativa en fecha y con un orden tal, que permita a las partes mediante solicitud formal, acceder a este.

Título III: La Denuncia

Artículo 7: La Denuncia. Corresponde al acto por el cual el/la afectado(a) por una situación de abuso sexual, violencia y discriminación de género manifiesta de forma expresa, ya sea verbal o escrita la intención de iniciar un procedimiento en contra de la persona denunciada.

Artículo 8: Quienes pueden interponer la denuncia. La denuncia podrá ser interpuesta por un/una estudiante; por el cuerpo docente (planta y honorarios); por los funcionarios y cuerpos colegiados; y por terceros que mantengan alguna relación contractual con el IPAAM (subcontratos y honorarios). Pueden ser denunciantes una o varias personas, siempre y cuando de trate del/de los mismo/s hecho/s y denunciado/s y se cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 4 del presente Reglamento.

Esta tendrá siempre un carácter reservado, por lo que quienes tomen conocimiento de la denuncia tendrán siempre la obligación de guardar estricta reserva, por lo que deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en el que se comprometan a no transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y su proceso.

Las denuncias anónimas no podrán ser tramitadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto, tratándose de la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Artículo 9: Plazo de interposición. El plazo que tiene la persona afectada para presentar la denuncia es de 12 meses contados desde la ocurrencia de los hechos.

El formulario para gestión de denuncias se podrá completar en línea en la página web institucional: www.amatthei.cl, o bien, puede ser descargado para ser enviado al correo electrónico: denuncias@amatthei.cl.

Artículo 10: Ante quién se presenta la denuncia. Quien haya sido afectado(a) por una situación de abuso sexual, violencia y discriminación de género, podrá presentar la denuncia ante el/la Encargado(a) de Asuntos Estudiantiles, el/la Encargado/a de Biblioteca o el/la Encargado(a) de Gestión de Personas.

Recibida la denuncia por quien corresponda, deberá remitirla en un plazo no superior a dos días hábiles a la Comisión Investigadora.

Artículo 11: Requisitos de admisibilidad de la denuncia. Toda denuncia para ser tramitada requerirá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Individualización completa de la persona denunciante: nombre completo, rut, carrera, año que cursa, o cargo que ejerce, correo electrónico, número de teléfono.
- b) Individualización completa de la persona denunciada: nombre completo, rut, carrera, año que cursa, o cargo que ejerce, correo electrónico, número de teléfono.
- c) Relato de los hechos, lo más completa posible.
- d) Individualización de los/las testigos, si los hubiere, y/o medios de prueba con los que cuente.
- e) Firma de la persona denunciante.

Título IV: Medidas de Protección

Artículo 12: Las Medidas de Protección. Son aquellas que tienen por finalidad proteger a la persona afectada y minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, amparándola en su derecho de desempeñarse en espacios libres de violencia y

discriminación de género. Estas pueden ser decretadas por quien realice la primera acogida o recepción de la denuncia, las que podrán ser mantenidas o no por la Comisión Investigadora, y durarán hasta la dictación de la sentencia.

Artículo 13: Clases de Medidas de Protección. Las Medidas de Protección variarán tratándose de la calidad de la persona afectada, resguardando los principios declarados en la presente política, y podrán consistir en:

a) Tratándose de Estudiantes:

- Flexibilidad académica para rendición de evaluaciones y para asistencia a clases.
- Separación de módulos.
- Limitación de comunicaciones entre denunciante y denunciado(a).
- Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- Adecuaciones curriculares.

b) Tratándose de Docentes y personal del IPAAM:

- Posibilidad de teletrabajar.
- Separación de espacios.
- Suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Adecuaciones laborales.
- Flexibilidad horaria.
- Limitación en las comunicaciones entre la persona denunciante y el/la denunciado(a).
- Prohibición de contacto entre las personas involucradas.

Artículo 14: Fiscalización y supervisión de las Medidas de Protección. Independientemente que la medida de protección haya sido decretada por el/la Encargado(a) de Asuntos Estudiantiles, Encargado/a de Biblioteca o el/la Encargado(a) de Gestión de Personas, deberán velar por su estricto cumplimiento, a fin de garantizar la protección a la persona afectada.

Título V: La Comisión Investigadora

Artículo 15: La Comisión investigadora. Es el órgano encargado de investigar la denuncia, el cual está compuesto por: el/la Encargado(a) de Asuntos Estudiantiles, y el/la Encargado(a) de Gestión de Personas o sus suplentes, quienes cuentan con formación en derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 16: Del proceso de investigación. Recepcionada la denuncia por la Comisión Investigadora, para el cabal conocimiento del asunto, esta deberá realizar todas las gestiones para recepcionar los medios probatorios, entrevistar a los/las responsables, oficiar a los organismos pertinentes y tomar declaraciones a quienes estime.

Artículo 17: La no revictimización. Se deberá evitar en el proceso de investigación que lleve a cabo la Comisión Investigadora, la exposición reiterada e injustificada del/la denunciante o instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación.

Artículo 18: Plazo. La Comisión Investigadora tendrá un plazo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia para llevar a cabo el proceso investigativo, el cual deberá concluir en un informe que deberá ser entregado al Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, para su resolución.

Artículo 19: La falsedad de la denuncia. Si del resultado de la investigación, se comprobare que los hechos resultan falsos, se procederá a sancionar al/la denunciante en conformidad al Reglamento Académico, o al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Título VI: El Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

Artículo 20: El Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión. Es el órgano colegiado encargado de resolver el asunto sometido a su conocimiento, en base al informe y antecedentes entregados por la Comisión Investigadora. Este Comité estará integrado por: a) un/una Directivo(a); b) un/una Funcionario(a) Administrativo(a); c) un/una Docente; d) un/una Estudiante, quienes contarán con formación en derechos humanos y perspectiva de género, y los cuales durarán dos años en el ejercicio de su cargo.

Artículo 21: Miembros titulares y suplentes. Cada miembro titular del Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión tendrá un/una suplente, quien deberá asumir funciones cuando el miembro titular no esté habilitado. Se entiende que un miembro titular del Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión no está habilitado(a), cuando le asiste algún impedimento ya sea por ausencia o conflicto de interés.

Artículo 22: Plazo. Una vez recepcionado el informe por parte del Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, este tendrá un plazo de 10 días hábiles para resolver el asunto que haya sido puesto en su conocimiento, ya sea absolviendo o sancionando al/la denunciado(a).

Para la acertada resolución del caso, éste podrá reunirse las veces que estime necesario, y extraordinariamente solicitar el aporte de mayores antecedentes a la Comisión Investigadora.

Artículo 23: Requisitos de la sentencia. La sentencia que dicte el Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, deberá constar por escrito, deberá ser fundada, y contener todos los argumentos que hayan permitido a éste la determinación de la decisión de absolución o sanción para el/la denunciado(a).

Artículo 24: Notificación de la sentencia. Pronunciada la sentencia por parte del Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, esta deberá ser notificada al/la denunciante y denunciado(a), en forma personal, dentro de un plazo de 5 días hábiles desde su dictación, extendiendo copia por escrito en 3 ejemplares, quedando uno en poder de cada parte, y una tercera copia para respaldo y archivo de IPAAM.

Título VII: De las Sanciones

Artículo 25: Las sanciones que podrá aplicar el Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión en su sentencia consistirán en:

a) Tratándose de Estudiantes:

1. Observación, que consiste en la anotación negativa que se deja registro en la hoja de vida del/la estudiante, por el cual se le advierte de ser sancionado(a) más gravemente en caso de reincidencia, y que no menciona las circunstancias que la motivaron.
2. Amonestación escrita, que consiste en el acto del cual se deja registro en la hoja de vida del/la estudiante, señalando los motivos de la sanción y sus consecuencias.
3. Censura, que consiste en la inhabilidad para postular a premios o reconocimientos institucionales o cargos de representación estudiantil o institucional.
4. Suspensión, que consiste en que el/la estudiante estará impedido(a) de asistir a actividades académicas, hasta por medio semestre.
5. Expulsión, que consiste en la salida definitiva del/la estudiante de la institución, la cancelación de matrícula y su pérdida de calidad de estudiante del IPAAM.

b) Tratándose de Docentes y personal IPAAM:

1. Amonestación verbal, que consiste en el llamado de atención de forma verbal que se realiza al/la funcionario(a), en el cual se advierte que en caso de reincidir podrá ser sancionado(a) más gravemente, y que no menciona las circunstancias que la motivaron, de la cual se dejará registro en la carpeta personal del/la trabajador(a), mediante un acta extendida al afecto.

2. Amonestación escrita, que consiste en el acto por el cual se efectúa un llamado de atención al/la funcionario(a) señalando las circunstancias que la motivaron y sus posibles consecuencias, y de la cual se deja registro en la carpeta personal del/la trabajador(a) y se envía copia a la Inspección del Trabajo.
3. Desvinculación del/la funcionario(a) en caso que en conformidad a la ley se configuren las causales para ello.
4. Las demás establecidas en el Código del Trabajo o en la Ley 21.369.

c) Tratándose de prestadores de servicios a honorarios:

1. Término inmediato del contrato de prestación de servicios a honorarios.
2. Eliminación de este profesional de la nómina de prestadores a honorarios que mantenga el Instituto.

d) Terceros que mantengan alguna relación contractual con el IPAAM (subcontratos):

1. La solicitud de cambio inmediato de la persona sancionada.
2. La persona sancionada tendrá prohibición de ingreso al recinto y la imposibilidad de volver a prestar servicios en el Instituto.

El Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, deberá considerar en la aplicación de la sanción los siguientes criterios: las circunstancias atenuantes y agravantes, la frecuencia(s) del (los) hecho(s) denunciados, el tipo de violencia o naturaleza del hecho, asimetría y entorno y la gravedad de la afectación de la(s) persona(s) que denuncia(n).

Artículo 26: Ejecución de la sentencia. Las sanciones deberán ser aplicadas una vez transcurrido el plazo del recurso de apelación, sin haberse interpuesto este, o inmediatamente luego de haberse notificado la sentencia de apelación que lo resuelve, según sea el caso. Deberán ejecutarse a partir del tercer día hábil siguiente a la notificación de la sentencia.

Artículo 27: Mediación. En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en las que el Comité de Convivencia, Equidad de Género,

Diversidad e Inclusión estimare que se podría aplicar como sanción la observación, en el caso de estudiantes, o la amonestación verbal en el caso de funcionario(a)s, podrá citar a las partes involucradas a una mediación directa, la cual se llevará a efecto sólo si ambas partes acuerdan aceptarla y acatarla, de no ser posible se aplicará la sanción, en conformidad a las normas de este título.

Título VIII: De las Agravantes y Atenuantes

Artículo 28. Agravantes. La Comisión Investigadora podrá considerar una o más de las siguientes agravantes:

- a) La Reincidencia del/la denunciado(a) en los hechos investigados.
- b) Abuso de superioridad jerárquica.
- c) Especial vulnerabilidad de la víctima, como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias.
- d) Alevosía.
- e) Infracción de las medidas de protección.
- f) Utilización de medios digitales en difusión o viralización de los hechos cometidos.

Artículo 29. Atenuantes. La Comisión Investigadora podrá considerar una o más de las siguientes atenuantes:

- a) La irreprochable conducta anterior.
- b) Colaboración en la investigación en el esclarecimiento de los hechos.
- c) Confesión y reparación del mal causado.

Título IX: Los Recursos

Artículo 30: Recurso de Apelación. La persona afectada por la sentencia del Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, podrá interponer Recurso de Apelación, en un plazo de 5 días hábiles desde su dictación.

Artículo 31: Forma de presentar el Recurso. El Recurso deberá ser presentado por escrito al correo electrónico: denuncias@amatthei.cl, o presencialmente ante Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

Artículo 32: El Comité de Apelación. Interpuesto el recurso, en tiempo y forma, se deberá formar una Comité de Apelación, el que tendrá por objeto conocer y fallar el Recurso. Este Comité estará conformado por: a) El/La Rector(a); b) Un/Una Académico(a) de planta; c) Un/Una Directivo(a), los cuales contarán con formación en Derechos Humanos y perspectiva de género.

Cada miembro titular del Comité de Apelación contará con un suplente. En el caso de los integrantes indicados en las letras b) y c) serán elegidos anualmente.

Artículo 33: Plazo. El Comité de Apelación tendrá un plazo de 15 días hábiles desde su recepción para conocer de este y fallar, sentencia que deberá ser fundada y contener todas las consideraciones que hayan permitido acoger o rechazar el recurso.

Artículo 34: Notificación. Una vez fallado el recurso este deberá ser notificado a las partes en un plazo de 3 días hábiles desde su dictación.

Título X: Las Medidas de Reparación

Artículo 35: Las Medidas de Reparación. Son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Serán consideradas como medidas de reparación aquellas contenidas en el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

Sin perjuicio de lo dispuesto, estas medidas reparatorias deberán ser definidas con la participación de las personas que las recibirán y deberán contemplar plazos, responsables y todos los elementos que sean necesarios para la eficacia de lo dispuesto. El Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, tendrá el deber de participar del

proceso de implementación de las medidas de reparación, promoviendo buenas prácticas que permitan identificar este proceso como una tarea institucional.

Título XI: Normas Finales

Artículo 36: Vigencia. La modificación del presente Reglamento entrará en vigencia a contar del 20 de septiembre de 2023. Todos aquellos procedimientos iniciados con anterioridad a su entrada en vigencia deberán seguir substanciándose hasta su terminación, bajo esa normativa.

Artículo 37: Revisión. El presente Reglamento deberá ser sometido a revisión cada dos años por parte del Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, a fin de realizar una evaluación del modelo de investigación y sanción, en la cual deberán participar los diferentes estamentos de la misma, así como para dar cumplimiento a las demás obligaciones de la Ley 21.369.

Artículo 38: Notificaciones. La resolución que admite a tramitación la denuncia y la sentencia deberán ser notificadas de forma personal al/la denunciado(a), extendiendo copia por escrito en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte. Las demás resoluciones se efectuarán por medio de correo electrónico a las partes.

Artículo 39: Plazos. Los plazos establecidos en el presente instrumento serán de días hábiles.

Artículo 40: Obligatoriedad de la denuncia. No obstante, lo dispuesto en el presente instrumento, los directores y académicos de la institución, están obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de las dependencias.

Artículo 41: Aplicación preferente. El presente Reglamento recibirá aplicación preferente respecto de otras reglas internas del IPAAM cuando se trate de denuncias de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

Como excepción a la regla anterior, tratándose de denuncias por acoso sexual entre trabajadores(as) de la Institución, sean estos administrativos o académicos, se aplicará, preferentemente, lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), así como lo establecido en el Código del Trabajo en sus artículos 154 n°12 y 211-A y siguientes. En todo lo que no sea aplicable o no esté regulado en el RIOHS, se aplicará la presente política.

Artículo 42: Interpretación de la Política. Las situaciones no previstas en el presente documento o cualquier diferencia de interpretación serán resueltas por el/la Rector(a) con el apoyo de su Comité Directivo, o en quien se delegue esta función.