

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N° R-21/2022

MATERIA: Establece una Política Integral y Modelos de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

FECHA: 12 de septiembre de 2022.

VISTOS:

1. Que, por escritura pública de fecha 15 de febrero de 1980, se crea el Instituto Profesional Diego Portales;
2. Que, por Decreto Exento del Ministerio de Educación N°13, del 27 de enero de 1988, el Instituto Diego Portales fue autorizado su funcionamiento para impartir carreras profesionales en diversas áreas del conocimiento;
3. Que, a contar del año 1991, el Instituto Diego Portales se somete al proceso de licenciamiento ante el hoy Consejo Nacional de Educación, conforme a lo que disponía la Ley 18.962, llamada Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza;
4. Que, por Acuerdo N°038, de fecha 29 de marzo de 2001, el hoy Consejo Nacional de Educación, otorgó el licenciamiento al Instituto, certificando la autonomía de éste para impartir las carreras técnicas de nivel superior;
5. Que, con fecha 2 de enero del año 2008, el Señor Luis Beltrán Troncoso es nombrado Rector del Instituto Profesional Diego Portales, entregándosele, en dicha oportunidad mandato, tanto comercial como judicial, invistiéndolo con las potestades para representar al Instituto Diego Portales;
6. Que por escritura pública de fecha 2 de junio de 2011, se renueva dicho mandato convencional y judicial, razón por la cual el Rector, Señor Luis Beltrán Troncoso,

posee las más amplias facultades, constituyéndose en representante del Instituto Diego Portales;

CONSIDERANDO:

1. Que, el 15 de septiembre de 2021, se publica la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior;
2. Que, según dispone el artículo 3 de dicho cuerpo legal, las Instituciones de Educación Superior deben contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes al interior de la Institución.
3. Que, el Instituto Profesional Diego Portales, antes de la dictación de dicha Ley tenía, en diferentes cuerpos regulatorios, una serie de normas y preceptos que atendían, en su generalidad, los temas objeto de la citada Ley;
4. Que, en particular, el año 2018, por Resolución de Rectoría N° 03 de fecha 28 de mayo de ese año, el Instituto dictó una Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Violencia Sexual la cual contó con la participación de la comunidad educacional de la Institución, y en donde, si bien se abordan los contenidos y objetivos dispuestos en la Ley 21.369, es menester proceder a una completa adecuación de dicha normativa interna a lo preceptuado en la citada Ley, en especial, en cuanto a los modelos de investigación y sanción y de prevención del acoso, violencia y discriminación de género.
5. Es por tal motivo que, no obstante, la vigencia y aplicación de dicha normativa, atendido la envergadura y alcances de estas materias, el Instituto consideró conveniente llevar a cabo, de todas formas, un proceso participativo de co-creación al interior de la Institución, de la política integral y modelos de prevención e investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
6. Que, es en razón de ello, se llevó a cabo, por medio de encuentros y la contribución directa de toda la comunidad del Institución, bajo garantía de paridad, igualdad de género y representación equilibrada, la modificación y reconfiguración de la normativa existente relacionada con el acoso sexual, violencia y discriminación de

género, logrando alcanzar un texto definitivo de la citada política integral y modelos, que den respuesta tanto a lo dispuesto en la Ley como a los Principios Institucionales.

7. Que, igualmente por medio de este acto, se crea y dispone de la unidad responsable de la implementación y coordinación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos que se dicten, con ocasión del acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de los mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas y miembros de la comunidad afectados.
8. Que, asimismo, se decreta la creación de un sistema que contempla la unidad a cargo de investigar y sancionar conductas que puedan significar acoso sexual, violencia y discriminación de género.

RESUELVO:

1. **CRÉASE**, la Unidad de Igualdad y No Discriminación del Instituto Profesional Diego Portales, la cual estará integrada por profesionales que cumplan con lo dispuesto en el inciso final del artículo 3 de la Ley N°21.369, y será responsable de la implementación y coordinación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos que se dicten, con ocasión del acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de los mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas y miembros de la comunidad afectados
2. **CRÉASE**, la Coordinación de Persecución y Condena, integrada por el Vicerrector Académico, de Administración y Finanzas, y Directores de Sedes, la cual estará encargada de investigar y sancionar conductas que puedan significar acoso sexual, violencia y discriminación de género.
3. **ESTABLÉCESE**, la siguiente política integral y normativa que dispone de Modelos de Prevención, Investigación y Sanción, contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la cual fue elaborada con la participación de todos los estamentos de la Institución, bajo garantía de paridad, igualdad de género y representación equilibrada, construida sobre la base de la preceptiva institucional del año 2018, sobre Prevención y Sanción de Acciones de Violencia Sexual.



INSTITUTO PROFESIONAL
DIEGO PORTALES

4. **COMUNÍQUESE**, a la Comunidad Educacional del Instituto Profesional Diego Portales y a las Autoridades Regulatorias a que haya lugar.
5. Regístrese y archívese.



LUIS BELTRÁN TRONCOSO
RECTOR

INSTITUTO PROFESIONAL DIEGO PORTALES

POLÍTICA INTEGRAN Y MODELOS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Título I. Aspectos Generales

El Instituto Profesional Diego Portales promueve la formación, el respeto y la pluralidad cultural, propugna el reconocimiento de la diversidad y dignidad humana, y, por consiguiente impulsa la aceptación de las diferencias, valorando las relaciones fundadas en el despojo de los prejuicios, fomentando la validez de la tolerancia y propiciando su fuerte convicción en que existen múltiples verdades y distintos puntos de vista que, en la medida que se comprenden, permiten ampliar la mirada y el conocimiento de la realidad.

El Instituto si bien ha desarrollado reglamentos y políticas que garantizan el respeto a las personas y la no discriminación, hoy ante la dictación de la Ley 21.369, resulta imperioso su actualización, con el propósito de reducir las brechas de desigualdad existentes, en pro de generar las instancias que permitan derogar tales discriminaciones, las que engendran violencia y un trato que atenta contra el principio de igualdad ante la Ley.

En consecuencia, por medio de la regulación particular sobre estas materias, se asegura la aplicación de estándares de convivencia dentro de la institución y en todas aquellas actividades vinculadas a su quehacer, proporcionando mecanismos para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protegiendo a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Todos los miembros del Instituto tienen la obligación de conocer la presente regulación, con sus modelos de prevención y de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas. Particularmente responsables de su implementación serán las autoridades en todos sus niveles, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen la convivencia, perjudiquen el ambiente de aprendizaje y trabajo que la institución promueve y sobre todo afecten la dignidad y el respeto de las personas.

Título II. Definiciones Fundamentales y Ámbito de Acción

Artículo 1. El propósito de esta regulación es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger a las víctimas en el ámbito de la educación superior impartida por el Instituto Profesional Diego Portales (en adelante e indistintamente Instituto, Institución, IP, o IP DP), 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 la comunidad académica institucional, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, constituyendo un derecho de toda persona, que reconoce y ampara tanto la presente regulación como la legislación, de poder desempeñarse en espacios exentos de violencia y discriminación sexual.

Artículo 2. Se denominará acoso sexual a 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 reiterado¹, quedando, por lo tanto, comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, desarrollen funciones de docencia, administración, aseo y servicios, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución.

Artículo 3. Se considerarán acciones de violencia sexual, a modo de ejemplo y sin la su enumeración sea taxativa, todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual no consentidos y que atentan contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de una persona; la exhibición, exposición y voyerismo sexual, presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona (s); desnudarse parcial o totalmente delante de otros; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de los involucrados y por uno o más medios (correo electrónico y/o redes sociales) imágenes de

¹ Véase el artículo 2 de la Ley 21.369 y el Oficio Circular N°00001, de fecha 8 de julio del año 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales, el acecho sexual, verbalizaciones sexuales y, en general, cualquier interacción con significado sexual no consentido.

Artículo 4. Por acecho sexual se comprenderá como las acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que generan temor e inseguridad, causando perturbación emocional significativa. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual.

Artículo 5. Se entiende por violencia de género a cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual o de género, 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.

Artículo 6. Para efectos de la presente regulación, se define por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, siendo, por lo tanto, expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social entre otros aspectos².

Artículo 7. Será considerada como discriminación de género a 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 fundamentales³.

² Véase el Oficio Circular N°00001, de fecha 8 de julio del año 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

³ Véase el Oficio Circular N°00001, de fecha 8 de julio del año 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

Artículo 8. La potestad que posee el Instituto, en consecuencia, para investigar y sancionar de conformidad con esta norma y ley, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Institución o por personas vinculadas a ella, sean que ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos institucionales.

Artículo 9. Para el caso que se produzca, fuera de la esfera de competencia y aplicación de la presente regulación, una situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género acaecidas en actividades privadas de estudiantes, ayudantes, docentes, funcionarios o directivos, que afecten a estudiantes, ayudantes, docentes, funcionarios o directivos, la persona afectada podrá interponer la denuncia para requerir se apliquen las medidas y acciones cautelares de protección que consagra la presente regulación.

Artículo 10. Los egresados o titulados del Instituto podrán interponer denuncia contra estudiantes, ayudantes, docentes, funcionarios o directivos cuando digan relación con hechos que impliquen acoso sexual, violencia y discriminación de género regulados en esta norma; y sucedieron cuando tales egresados y titulados tenían la calidad de estudiantes; se produjeron en las dependencias del IP o en actividades organizadas por éste.

Artículo 11. Para estos efectos, también se entenderá que el hecho ha sido cometido dentro de los recintos del Instituto, cuando éste se produzca en el traslado desde una de las dependencias institucionales a otra, siempre que las personas involucradas tengan las calidades descritas en los artículos precedentes.

Artículo 12. En todo caso, se explicita que la presente regulación también se aplicará a aquellas acciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación.

Artículo 13. Si se presenta una denuncia por acoso sexual, violencia y discriminación de género entre funcionarios del Instituto, ya sea administrativos o académicos, se deberá aplicar lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto.

Título III. Denuncia, Investigación y Sanción

Artículo 14. Si la persona afectada o quien la represente decide presentar una denuncia en el Instituto, deberá dirigirla por escrito y dentro del plazo correspondiente, a la Coordinación de Persecución y Condena, instancia que será la encargada de iniciar el proceso de investigación y sanción. La presentación de una denuncia deberá identificar involucrados, fechas, lugares, testigos y pruebas que se entregarán y tendrá hasta 36 meses para interponerla, contados desde que estuvo el denunciante libre de apremio o temor por los efectos perjudiciales.

Artículo 15. Un tercero, a nombre del denunciante, podrá formalizar una denuncia ante la Coordinación de Persecución y Condena contando con la anuencia por escrito de la persona afectada, lo que deberá ser acreditado junto con la denuncia. En todo caso, denuncias anónimas no darán curso a investigación alguna. Sin perjuicio de lo anterior, toda persona que haya sido testigo directo de hechos, actos o conductas que constituyan acoso sexual, violencia y discriminación de género, podrá interponer denuncia conforme a esta preceptiva.

Artículo 16. Recibida la denuncia, la Coordinación de Persecución y Condena, dentro del quinto día hábil contado desde la interposición de la denuncia, evaluará la presentación, determinando si procediere derivar el caso a otra instancia u órgano institucional por no referirse a las materias de competencia de la presente regulación, o si bien dará inicio al proceso de investigación, por medio de la dictación de una resolución que así lo declara.

Artículo 17. En todo caso, la Coordinación de Persecución y Condena dará a conocer que está disponible un mecanismo alternativo de solución, salvo que la denuncia importe una situación de reincidencia o los hechos denunciados constituyan delitos, procedimiento que para su aplicación deberá contar, como requisito esencial y habilitante del mismo, con la concurrencia de la voluntad clara, efectiva y libre de los involucrados, debiendo quedar por escrito dicho ofrecimiento y aceptación, a partir de lo cual se procederá conforme al presente mecanismo de solución de conflictos.

Artículo 18. Para la aplicación del citado procedimiento de solución alternativo, la Coordinación de Persecución y Condena propondrá a los involucrados la designación del

funcionario o docente del Instituto que cumplirá el rol de mediador, el cual deberá estar capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y no encontrarse vinculado con las partes, nombramiento que podrá ser impugnado, tanto por los involucrados como por el propio designado, dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación de la designación al correo institucional o por carta certificada, bajo el fundamento de existir un conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad.

Artículo 19. En el caso de ejercerse el derecho a recusar el cargo, se procederá a nombrar un nuevo mediador, reiniciándose el citado periodo para veto. Si efectuada la propuesta de mediador por tres ocasiones sin lograrse acuerdo, la parte denunciante podrá reanudar el procedimiento de investigación o insistir en el mecanismo de solución alternativo.

Trascurrido dicho plazo sin que las partes o el propio mediador designado hayan ejercido el citado derecho, se continuará con el procedimiento de mediación, bajo el entendido que las partes aceptan la designación y el mediador acepta desempeñar su cargo de manera leal y conscientemente.

Artículo 20. Los mediadores tendrán por cometido dirigir el procedimiento de solución alternativo y buscar acuerdos que puedan resolver el conflicto, para lo cual tendrá como máximo 90 días corridos, contado, con todos las potestades para citar a las partes y efectuar las diligencias a que haya lugar. La parte denunciante podrá retomar el procedimiento de investigación, si la solución propuesta no fuere aceptada o si existiera abandono del procedimiento, esto es, que una de las partes no cumpla con las citaciones o acuerdo adoptado.

Artículo 21. La Coordinación de Persecución y Condena, una vez ejecutado el acto indicado en el artículo 16 precedente, deberá notificar a la o las persona (s) denunciada(s) a su dirección de correo institucional o por carta certificada, indicando los hechos imputados (copia de la denuncia y resolución de inicio) y citándola(s) a fin de que concurra(n) a declarar y presente(n) los descargos y pruebas que considere pertinentes, dentro del término de 5 días hábiles contados desde la notificación. Si la(s) denunciada(s) no comparece(n), la investigación seguirá adelante.

Artículo 22. La Coordinación de Persecución y Condena, verificada la citación, oír a las partes involucradas, así como a los testigos que éstos ofrezcan, recibiendo la evidencia

disponible aportada por las partes. Tanto denunciante como denunciado podrán recurrir a la ayuda externa proporcionada por un abogado.

Artículo 23. El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 20 días hábiles. En casos excepcionales, dicho plazo podrá prorrogarse por hasta 10 días hábiles más, informándose de ello a los involucrados.

Artículo 24. Todas las personas implicadas en la investigación deberán buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización maliciosa de este procedimiento dará derecho al Instituto a adoptar medidas que podrían derivar en sanciones disciplinarias de acuerdo con los reglamentos vigentes. Sólo quien sea denunciado podrá guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

Artículo 25. En caso de que existan testigos, su comparecencia será obligatoria y la negativa a participar en la investigación será comunicada a la autoridad académica o administrativa que corresponda. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

Artículo 26. El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiere iniciado a menos que se trate de hechos calificados como graves por Coordinación de Persecución y Condena. Este desistimiento no impedirá adoptar o mantener medidas de protección y acompañamiento que se hayan definido y por el plazo que se estime conveniente.

Artículo 27. Cuando exista evidencia de que la conducta denunciada reviste el carácter de delito, el Instituto estará obligado a presentar la correspondiente denuncia ante las instancias pertinentes como Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales. Sin perjuicio de lo anterior, las víctimas de violencia sexual podrán iniciar acciones legales independientes de la aplicación de esta normativa.

Artículo 28. En todo caso la Coordinación de Persecución y Condena podrá disponer de todas las medidas para la mejor y más fluido proceder del proceso de investigación, estableciendo, a modo de ejemplo, la comparecencia por medios virtuales, o la ratificación de actos por medios a distancia. A todo evento, siempre que se deberá dejar registro de todo acto que se verifique en el proceso de investigación, como video grabaciones,

constancia de imágenes y sonido, o registro de documentos suscritos, entre otros que cumplan el fin de evidenciar las actuaciones celebradas.

Artículo 29. La Coordinación de Persecución y Condena, según corresponda, deberá adoptar en un plazo máximo de 3 días hábiles, medidas de protección que fueren necesarias a favor de la(s) víctima(s) o denunciante(s) en el proceso, la cual podrá ser a requerimiento de parte o de oficio.

Artículo 30. Las medidas de protección incluirán, sin que la enunciación sea taxativa: reubicación del puesto de trabajo, prohibición de contacto directo con la víctima o denunciante (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra), ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos para recolección, reducción de carga académica, reubicación de curso o sección, anulación fuera de plazo y/o suspensión de semestre.

Artículo 31. Las medidas de protección instruidas por Coordinación de Persecución y Condena serán informadas a los Subdirectores Académicos, Directores de Escuela o Coordinadores a cargo de los involucrados. Estos deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de los involucrados.

Artículo 32. De ser necesario, la Unidad de Igualdad y No Discriminación del Instituto orientará a los denunciantes en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la Institución. La violación de una medida de protección dispuesta por la Coordinación de Persecución y Condena podrá conducir a acciones disciplinarias en virtud de lo preceptuado en la regulación interna.

Artículo 33. Las medidas de protección podrán ser revisadas a requerimiento de parte, ante lo cual la Coordinación de Persecución y Condena deberá resolver dentro del quinto día hábil.

Artículo 34. La investigación de la Coordinación de Persecución y Condena deberá culminar con un reporte y una propuesta de sanción que deberá ser ratificada o modificada por el Consejo Superior, en donde los quienes han estado a cargo del proceso de investigación actuarán como informantes, sin derecho a voto. El reporte deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: hechos investigados, pruebas recibidas, declaración de las partes y, si corresponde, una propuesta de sanción, debidamente fundada.

Artículo 35. En el caso de estudiantes, la Coordinación de Persecución y Condena podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones incluye 1) amonestación oral 2) amonestación escrita 3) suspensión de calidad de alumno regular por 1 ó 2 semestres académicos y 4) expulsión, dejándose constancia de la sanción respectiva en el expediente del estudiante.

Artículo 36. En todo caso, las sanciones establecidas en los números 2 y 3 del artículo 31 precedente, podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, becas, ayudantías y otros reconocimientos o beneficios proporcionados por el Instituto.

Artículo 37. En el caso de docentes, la Coordinación de Persecución y Condena podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contempla 1) amonestación oral 2) amonestación escrita 3) multa o rebaja de remuneración y 4) desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones. Las sanciones graves establecidas en los numerales 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, sabáticos, premios y otros beneficios proporcionados por el Instituto.

Artículo 38. Dichas sanciones quedarán consignadas en la carpeta del docente, por tanto, la que deberá considerarse para la evaluación y calificación docente. La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos de representación en el Consejo Académico, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución.

Artículo 39. En el caso de los funcionarios no académicos, la Coordinación de Persecución y Condena recomendará una sanción en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contemplará: 1) amonestación oral 2) amonestación escrita 3) multa o rebaja en remuneración y 4) desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones. Las sanciones 2 y 3 podrán ir asociadas a penas accesorias como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos y otros beneficios otorgados por la institución.

Artículo 40. Dichas sanciones quedarán consignadas en la hoja de vida del funcionario y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. Las sanciones de multa o rebaja de remuneración conllevarán, además, la inhabilidad para ocupar cargos

directivos, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución. Lo anterior se aplicará siempre que se trate de actos o faltas que no estén contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Profesional Diego Portales, en cuyo caso deberá operar lo previsto en dicho reglamento.

Artículo 41. Para los efectos de la aplicación de las sanciones consignadas precedentemente se considerarán como agravantes ser reincidente en las conductas, la existencia de múltiples víctimas, la existencia de dos o más victimarios, la relación de subordinación o dependencia, o que la víctima sea una persona en situación de discapacidad.

Artículo 42. Asimismo, se considerarán como atenuantes la irreprochable conducta anterior, la colaboración en el esclarecimiento de los hechos, la auto-denuncia y la confesión de los hechos y la reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.

Artículo 43. Para todos los casos consignados en los artículos precedentes, será considerada como circunstancia agravante, las condiciones en que se verificaron, los efectos o consecuencias, la relevancia de los hechos, la relación de poder de una por sobre la otra, los vínculos de superioridad y dependencia, las condiciones y actos de encubrimiento de los hechos materia del proceso de investigación y sanción, y toda otra circunstancia que dada su gravedad permitió o favoreció la comisión de los actos sancionados.

Artículo 44. La sanción propuesta por la Coordinación de Persecución y Condena, deberá ser ratificada o modificada hasta en un grado por el Consejo Superior. Para estos efectos, el Consejo deberá estar conformado, de manera especial, por 7 integrantes, cargos que serán cubiertos hasta ser completados, para lo cual se deberá favorecer a personas que tengan experiencia, conocimientos o hayan sido capacitados en materias de género u otras relacionadas con la promoción de derechos fundamentales, debiéndose garantizar la participación y representación equilibrada de género.

Artículo 45. Para tal conformación se podrán incorporar a docentes, directivos o funcionarios contratados con más de cinco años de antigüedad o a representantes de los estudiantes, siempre que se vele por la paridad e igualdad de género y no estén vinculados

como participantes en la comisión de los hechos y conductas denunciadas. La elección de los mismos corresponderá al propio Consejo Superior, con los integrantes permanentes y sin aquellos que han sustanciado el proceso.

Artículo 46. El Consejo Superior, especialmente conformado al efecto, tendrá 10 días hábiles para analizar los antecedentes recopilados durante la investigación y ratificar o modificar en un grado la sanción propuesta por la Coordinación de Persecución y Condena. Las decisiones deberán adoptarse por mayoría.

Artículo 47. Quienes integren este Consejo deberán resguardar la confidencialidad de los procesos investigados, evitando la referencia a hechos y personas involucradas. La falta de cuidado o la infracción de este deber podrá dar lugar a una sanción en virtud de los reglamentos vigentes, y se considerará, para todos los efectos, una falta grave.

Artículo 48. Las partes serán informadas de la sanción por escrito, y tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante la Rectoría, para cuyo caso tendrán un plazo de 10 días hábiles, contados desde la notificación de la sanción y la Rectoría tendrá 10 días hábiles para resolver. La Rectoría podrá confirmar la sanción, o bien modificarla si hay antecedentes para ello. La decisión de la Rectoría será inapelable.

Artículo 49. Sin perjuicio de las sanciones que se dispongan con arreglo a las disposiciones precedentes, se establecerán adicionalmente medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, tales como:

- 1) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- 2) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- 3) 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 su situación original;
- 4) 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.
- 5) Iniciativas tendientes para 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.

Título IV. Reserva y Confidencialidad

Artículo 50. El Instituto considera que la denuncia y la investigación conducida en el marco de esta normativa afecta en primera instancia al denunciante y denunciado. Por esa razón, la Institución protegerá, hasta donde sea posible, la identidad de los involucrados, prescindiendo de hacer público tanto a éstos como a los hechos, y solicitará a quienes participen en alguna etapa del proceso, el deber de resguardo de la información de manera de evitar acusaciones por represalia, difamación o daños a la privacidad, por medio de la suscripción del compromiso de reserva y confidencialidad.

Artículo 51. La información recopilada durante la investigación no será provista a terceras personas, a no ser que exista un riesgo inminente o ésta sea requerida legalmente por un tribunal. Para fines de prevención o transparencia, el Instituto reportará información global, sin identificación de sujetos ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.

Artículo 52. El incumplimiento de la debida reserva y confidencialidad antes consignado, por cualquier persona, independiente de la naturaleza de su vinculación con la Institución, dará motivo para la aplicación de las sanciones que preceptúe la regulación, la cual se considerará, para todos los hechos a que haya lugar, como una infracción grave.

Título V. Prevención, Sensibilización, Capacitación y Apoyo

Artículo 53. El Instituto, por medio de la Unidad de Igualdad y No Discriminación, desarrollará protocolos, material digital y otros, además de un programa de prevención y sensibilización integral, capacitando a estudiantes, ayudantes, docentes y funcionarios con el fin de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas o situaciones de acoso sexual, violencia o descremación de género.

Artículo 54. En este marco de preceptiva, la Unidad de Igualdad y No Discriminación quien llevará acabo, entre otras, las siguientes acciones preventivas, de sensibilización, información, capacitación y apoyo:

1. Llevar a cabo acciones de recolección y análisis de la información necesaria para evaluar y determinar aquellos contextos en los cuales se presenten o bien aumenten

potencialmente el riesgo de ocurrencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para tales efectos, la Unidad realizará dicha acción diagnóstica una vez al año, para lo cual realizará un levantamiento de información actualizada con todos los estamentos institucionales para inquirir sobre las actividades, procesos o interacciones institucionales en donde existan o se hayan modificado o producido mayores condiciones que pongan en peligro la vigencia de la garantía de espacios seguros y con ausencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el propósito de contribuir al establecimiento de medidas de prevención al respecto.

2. Efectuar sobre la base de dicho diagnóstico un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
3. Desarrollar 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 y relaciones igualitarias.
4. Propiciar y desarrollar programas permanentes de capacitación y especialización destinados a las directivos, estudiantes, funcionarios y docentes, relacionados con el acoso sexual, violencia y discriminación de género.
5. Fomento de una cultura libre de discriminación y violencia, a través de la promoción de instancias de reflexión y análisis, que permita la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares y difunda la regulación sobre violencia y discriminación de género, en los procesos de inducción institucional de estudiantes, docentes y funcionarios.
6. Articulación y coordinación de los mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas y a los miembros de la comunidad institucional afectados por los hechos que se denuncien, comprendiéndose dentro de los mismos, las siguientes acciones específicas:
 - 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 víctima a 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 víctima 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 las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudio.

Artículo 55. Para el desarrollo de las citadas acciones y otras consignadas en la presente preceptiva, Unidad de Igualdad y No Discriminación contará con docentes y funcionarios que actuarán como Consejeros, los que tendrán la obligación de guardar reserva y confidencialidad de la información recibida, y protegiendo, cuando corresponda, la identidad e intimidad de denunciantes y denunciados.⁴

Título VI. Relaciones de Individuos de estatus diferente:

Artículo 56. Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe-funcionario, profesor-alumno, ayudante-alumno, etcétera) y que forman parte del Instituto, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Sin embargo, las relaciones consentidas entre individuos de distinta jerarquía, deberán ser informadas al Vicerrector, Director de Sede, Director de Asuntos Estudiantiles, Director de Escuela u otra autoridad que corresponda, atendiendo la posibilidad de conflicto de interés descrita en el Código de Ética y en el Reglamento Académico.¹⁰

Título VII. Disposiciones Finales

Artículo 57. Quienes participen en un proceso de orientación, procedimiento de investigación y sanción u otra instancia por acoso, violencia o discriminación de género sexual y que tengan conflictos de interés con los denunciantes y/o denunciados, deberán comunicar de este conflicto a la Unidad de Igualdad y No Discriminación y a la Coordinación de Persecución y Condena instancias que deberán tomar las medidas necesarias para no afectar los procesos y procedimientos.

⁴ Para estos efectos, los Consejeros deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir la función y su incumplimiento será sancionado conforme a los reglamentos vigentes.

Artículo 58. La Coordinación de Persecución y Condena, llevará un registro de los casos denunciados manteniendo bajo estricta reserva la identidad de los involucrados. La información contenida en los expedientes tendrá un carácter confidencial y sólo será utilizada para priorizar acciones preventivas, informativas y de capacitación dentro del Instituto.

Artículo 59. Esta norma estará sujeta a una revisión cada dos años. Sin embargo, sugerencias de mejora deberán ser enviadas a la Unidad de Igualdad y No Discriminación que revisará su pertinencia y posterior incorporación.

Artículo 60. Los plazos consignados en la presente preceptiva serán fatales y de días hábiles administrativos, esto es de lunes a viernes y en periodos electivo, los que, en todo caso podrán ser suspendidos cuando la institución interrumpa sus actividades o por causa justificada de lo cual se deberá notificar a las partes.