

# Projazz

INSTITUTO PROFESIONAL

## PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTEAL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Área directiva o Jefatura responsable de las directrices y definiciones principales del contenido:

**Vicerrectoría Académica**

---

Ejecutivo o Departamento responsable de la recopilación, investigación, descripciones y redacción del documento:

**Subdirectora de Asuntos Estudiantiles y Comunidad**

Directivo o Jefe de Área Validador del Documento:

**Vicerrector Académico**

---

V°B° / Validación Final

**Rector**

# INTRODUCCIÓN

Visto lo tratado en el Comité de Convivencia y Visión Integral del Instituto Profesional, conformado inicialmente para atender a las denuncias de situaciones de violencia de género presentadas por el Colectivo Feminista Projazz en noviembre del 2018, cuyo objetivo es crear un Manual de Convivencia y Visión Integral para toda la comunidad Projazz, donde esté contenido este Protocolo, como se declaró en el comunicado de Rectoría del 19 de noviembre de 2018 y considerando:

Que uno de nuestros valores declarados es la **Diversidad**:

*“Reconocemos la diversidad cultural como parte esencial de la música misma y de su potencial transformador. Nuestra misión es formar artistas que hagan aportes a la sociedad con una mirada pluralista y diversa, en donde cada persona es valorada y respetada sin importar su raza, color, nacionalidad, etnia, clase, religión, sexo, género u orientación sexual. Tal como señala la Unesco “la diversidad cultural es un aporte a la creatividad, entendiendo que toda creación tiene sus orígenes en las tradiciones culturales, y a la vez se desarrolla plenamente en contacto con otras culturas”.*

La existencia de tratados y convenciones de Derechos Humanos tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y por dicha condición de los derechos allí consagrados, deben ser garantizados por el Estado en general y por ende, por el Instituto Profesional Projazz en particular, arbitrando a través de instancias diversas y expresiones, las acciones y políticas tendientes a su plena vigencia.

Que los principios ya nombrados han sido integrados con el resto de las leyes y tratados internacionales, procurando la equidad de los vínculos que se generan en el ámbito de la Educación Superior, a través de la erradicación de cualquier tipo de violencia de género. En particular ha sido considerada la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación que obliga a los Estados a impulsar normas y políticas a fin de prevenir y erradicar la violencia de género.

Que a su vez han sido recepcionadas las ideas presentadas por las representantes del Colectivo Feminista Projazz.

Que de la violencia y discriminación basada en el género u orientación sexual son víctimas todas las personas, y que estas conductas y acciones afectan derechos humanos fundamentales, por lo que deben ser visibilizados dentro del ámbito académico, artístico y laboral del Instituto Profesional Projazz, y oportunamente sancionadas.

Qué con el objetivo de prevenir, sensibilizar, visibilizar, tomar conciencia y principalmente, poder intervenir de la manera más eficiente en la erradicación de todas las situaciones de violencia de género y discriminación en base al género u orientación sexual, nos compete establecer una política institucional que contemple la implementación de medidas de asistencia, protección y resguardo de la información de las personas involucradas.

Por ello, se resuelve aprobar el siguiente Protocolo de Actuación para Prevenir y Enfrentar Situaciones de Violencia de Género, el día 13 de diciembre de 2019.

# PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

## Artículo 1°

El Instituto Profesional Projazz en adelante Projazz, asume el compromiso de:

- a) Sancionar toda forma de violencia de género,
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la comunidad educativa,
- c) Implementar acciones de promoción y protección,
- d) Promover la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de:
  - I. Perspectiva de género,
  - II. Enfoques contra la violencia por razones de género u orientación sexual,
- e) Fomentar y promover un ambiente de desarrollo académico, artístico y laboral libre de violencia de género y discriminación sexual en todas sus formas,
- f) Propender a la incorporación en los planes de formación y capacitación docente la detección temprana de situaciones de violencia por razones género u orientación sexual.
- g) Levantar un mapeo de los lugares o espacios que puedan ser riesgosos para la comunidad Projazz, poniéndose dicha información en un lugar visible para que toda la comunidad educativa pueda acceder a ella.

## Artículo 2°

### PRINCIPIOS RECTORES

Son principios rectores aplicables a situaciones y procesos vinculados al presente Protocolo:

- a) **Equidad:** Todas las personas son iguales ante la ley.
- b) **Actualización:** Compromiso de revisión, actualización y modificación de prácticas y políticas para garantizar y establecer condiciones equitativas para todos los y las integrantes de la comunidad educativa.
- c) **Eficiencia:** Compromiso de mejorar las condiciones de todas las personas en el ámbito de Projazz, mediante la comunicación de diagnósticos internos (encuestas, autoevaluaciones) para evaluar la evolución de la equidad de género e igualdad de oportunidades en Projazz, así como el impacto y la efectividad de las acciones a implementar.
- d) **Protección y Asistencia a las víctimas:** La persona víctima de hostigamiento, acoso, abuso o discriminación sexual que presente una denuncia por violencia sexual, tiene derecho a ser protegida y escuchada en los espacios académicos. Asimismo, se le asegurará a la víctima flexibilidad en la carga académica y en la asistencia a clases para que ésta pueda realizar todas las gestiones necesarias asociadas a su denuncia, ya sea para asistir a los servicios públicos involucrados, a los controles médicos derivados de su recuperación física y/o psicológica y a cualquier otro debidamente fundamentado.
- e) **Confidencialidad:** Durante el proceso se deberá guardar estricta reserva de todas y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la indagación, como una forma de garantizar la privacidad de las personas involucradas. Las personas responsables de recibir las denuncias y tramitarlas, así como cualquiera que intervenga en el procedimiento, deberán resguardar los datos de las partes y toda información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones so pena de aplicación de sanciones, especialmente las previstas en este Protocolo y lo indicado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- f) **Contención:** La persona afectada deberá ser acompañada y contenida a lo largo del proceso que su denuncia origine. Será escuchada en un marco de confidencialidad.
- g) **Imparcialidad:** En el esclarecimiento de los hechos se debe garantizar y asegurar la debida objetividad. Quienes intervengan en el procedimiento obrarán de buena fe para asegurar que todas las actuaciones sean imparciales, sin sesgo de ningún tipo, debiendo evitar toda discriminación arbitraria, ya sea en base a razones de raza o etnia, nacionalidad, situación económica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, embarazo, enfermedad, situación de discapacidad u otras de similar naturaleza.

- h) **No re-victimización:** La obtención de toda información relevante deberá ser realizada, en la medida de lo posible, en una única exposición de los hechos y se evitará la exposición pública de la persona que denuncie y de datos que permitan su identificación.
- i) **Celeridad:** Los y las encargados/as de la sustanciación de la denuncia y de la resolución del asunto, actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
- j) **Derecho a Defensa:** Tanto la persona denunciante como la persona denunciada, deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación, a fin de encontrarse en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento.

## Artículo 3° DEFINICIONES

Este Protocolo abarca y atiende situaciones de discriminación basada en el género de las personas, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género que excluyan, limiten, degraden, ofendan o anulen reconocimiento, goce o ejercicios de los derechos humanos de las personas. Dichas situaciones pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y generen un ambiente de intimidación, hostilidad o humillación. Conforme a esto, se señalan las siguientes definiciones que son parte integrante del Protocolo:

- a) **Acoso sexual:** El artículo 2° del Código del Trabajo define el acoso laboral como “El 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”. El acoso sexual es una conducta ilícita y contraria a la dignidad humana.

Estableciendo el derecho que tienen las y los estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sujetos de tratos vejatorios o degradantes, ni de maltratos psicológicos. En coherencia con ello, como Comunidad Educativa, Projazz se adscribe a la definición de acoso sexual, expuesta en el Petitorio Colectivo Feminista Projazz, que lo define como: “Cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que tiene el propósito, o el efecto, de violar la dignidad de una persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Es una conducta de carácter sexual que afecta la vida de un miembro de la comunidad y puede interferir con su trabajo o sus estudios”.

Desde ahí se desprenden los tipos de Acoso sexual por jerarquías o relaciones de poder:

- i. 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.
  - ii. 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.
  - iii. Como prácticas constitutivas de Acoso Sexual se mencionan: manifestaciones no verbales presenciales; manifestaciones verbales presenciales; extorsiones, amenazas u ofrecimientos; manifestaciones por medios digitales; manifestaciones físicas y otras más graves.
- b) **Violencia sexual:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

Para facilitar la identificación de las conductas que constituyen acoso sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales:

- i. Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios,

palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

**ii. Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del Instituto después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteo ofensivo, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales.

**iii. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las víctimas se sientan incómodas o amenazadas.

**iv. Comportamientos de carácter sexual que afectan la dignidad de la persona (correos electrónicos, proposiciones, etc.):** el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso de poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios que siguen esa misma línea, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así, puede crear un ambiente degradante para el acosado o la acosada.

- c) Comité Investigador:** Es el organismo encargado de iniciar la investigación, velar por los derechos de la víctima y solicitar al Comité Resolutivo la aplicación de medidas cautelares apropiadas para el buen desarrollo del procedimiento. Está conformado por el(la) Subdirector(a) de Asuntos Estudiantiles y Comunidad, uno de los Directores de Carrera o escuela y un(a) Abogado(a) Asesor(a) especialista en materias de violencia y género. En la composición se priorizará la paridad de género.
- d) Comité Resolutivo:** Es el organismo que decreta la(s) medida(s) cautelar(es), resuelve y pondera los hechos de la denuncia, las pruebas aportadas en el proceso y sanciona al denunciado o denunciada. Está integrado por el(la) Vicerrector(a) Académico(a) y el Rector.
- e) Denuncia:** Es la comunicación escrita, que realiza una persona acusando a otra sobre la existencia de hechos que vulneran sus derechos y garantías asegurados en este Protocolo. Se presenta ante el Subdirector(a) de Asuntos Estudiantiles y Comunidad.
- f) Denunciante:** Toda persona que interpone una denuncia escrita, en la que se le notifica a Projazz, sobre la existencia de hechos contrarios a los derechos y garantías asegurados y protegidos en este Protocolo.
- g) Denunciado:** Toda persona a la que se le atribuyen las conductas sancionadas en este Protocolo.
- h) Abogado/a asesor/a especialista:** Es la persona, de profesión abogado/a y experto/a en temáticas de género y violencia, especialmente designado/a para llevar a cabo las conductas que sanciona este Protocolo.

## **Artículo 4°**                      **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo rige todas las relaciones académicas, artísticas y laborales dentro de cualquier espacio físico, dependencia, departamento, unidad académica u administrativa donde se llevan a cabo funciones de Projazz.

Así mismo regirá, fuera del espacio físico, en el marco de comunicaciones contextualizadas en las relaciones académicas, laborales o artísticas del ámbito institucional, sea a través de medios virtuales, telefónicos u otras vías de comunicación de acuerdo a su contexto.

## **Artículo 5°**

### **SUJETOS COMPRENDIDOS**

- a) Estudiantes con la condición de estudiante regular, ya sea en esa calidad o condicional, y personas involucradas directamente con Projazz.
- b) Funcionarios y funcionarias (académicos, administrativos y directivos) de Projazz.
- c) Personas contratadas bajo el régimen de prestación de servicio a honorarios (profesores hora, entre otros).
- d) Personas subcontratadas.

Las situaciones de violencia sexual, acoso y cualquiera otra regulada en este Protocolo, en las cuales el o la denunciado/a sea estudiante y aquellas que se presenten entre funcionarios/as de Projazz, se regirán en lo procedimental por lo dispuesto en este protocolo, sin perjuicio de la normativa vigente que sea aplicable. Por su parte, las sanciones corresponderán a aquellas establecidas en el Reglamento Académico y de Titulación, y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), respectivamente.

## **Artículo 6°**

### **COMITÉ INVESTIGADOR**

Serán miembros del referido comité el(la) Subdirector(a) de Asuntos Estudiantiles y Comunidad, uno de los Directores de Carrera o escuela y un(a) Abogado(a) Asesor(a) especialista en materias de violencia y género.

## **Artículo 7°**

### **CONSULTAS**

Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona miembro de la comunidad educativa, pudiendo ser anónimas y denunciadas a posteriori. Cualquier denuncia anónima será considerada como consulta.

- a) Se recomienda contactar directamente al número de apoyo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles +56 954067848 y/o al correo de denuncias: [asuntosestudiantiles@projazz.cl](mailto:asuntosestudiantiles@projazz.cl) para solicitar apoyo y orientación. Estas instancias son estrictamente confidenciales y llevadas a cabo con la mayor celeridad y responsabilidad de no re-victimización de quien denuncia.

## **Artículo 8°**

### **RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA**

La persona responsable de recepcionar las denuncias será quien ejerza el cargo de Subdirector(a) de Asuntos Estudiantiles y Comunidad. En caso de que la denuncia verse sobre hechos que revistieren caracteres de delito, deberá poner los antecedentes en conocimiento del organismo competente, según lo ordena el artículo 175° del Código Procesal Penal de nuestro país.

## **Artículo 9°**

### **FORMALIDAD DE LA DENUNCIA**

La denuncia podrá ser presentada personalmente por cualquier medio escrito en la Subdirección de Asuntos Estudiantiles y Comunidad, en un sobre cerrado. Asimismo, podrá remitirse a través de correo electrónico dirigido a la dirección de correo electrónico que para estos efectos se dispone ([asuntosestudiantiles@projazz.cl](mailto:asuntosestudiantiles@projazz.cl)). Finalmente, será posible que la denuncia se efectúe de manera presencial y oral, en cuyo caso deberá levantarse un acta, la cual tendrá que ser suscrita por el o la denunciante en señal de conformidad con lo allí indicado. De existir negativa sobre este último punto, se dejará constancia escrita de dicha situación.

La denuncia deberá ser formulada señalando nombre y apellidos de la persona denunciante, datos de contacto (teléfono, correo electrónico, domicilio) y firma. Aún cuando la persona denunciante no cuente con todos los antecedentes mencionados, será necesario que la denuncia cuente, al menos, con los siguientes requisitos:

- a) Nombre de la persona denunciada o datos que permitan identificarla.
- b) Si quien denuncia es una persona distinta a la víctima, nombre de esta última y su consentimiento por escrito sobre esta circunstancia.
- c) Narración circunstanciada de los hechos (lugares, fechas, horarios, testigos).
- d) Evidencia con que se pretende acreditar los hechos, cuando ello sea posible. Si no se cuenta con evidencia en ese momento, indicar que se rendirá la prueba en la etapa procesal correspondiente, esto es, cinco días hábiles antes del vencimiento del plazo de investigación.

Para estos efectos se dispondrá de un formulario en la página web de la institución <https://www.projazz.cl/web/protocolo-de-accion-frente-al-acoso-sexual-y-violencia-de-genero> el cual también se encontrará disponible en la Subdirección de Asuntos Estudiantiles y Comunidad.

Si la denuncia se recibe personalmente, no se podrá realizar preguntas que atribuyan la culpa a la víctima (como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada). Tampoco se le podrá preguntar cómo el incidente hizo sentir a él o la denunciante. Se evitará, por tanto, cualquier pregunta basada en percepciones subjetivas con la finalidad de no victimizar secundariamente.

## **Artículo 10°** **REGISTRO DE LA DENUNCIA**

Al tiempo de interponerse la denuncia, el funcionario o la funcionaria que la reciba deberá entregar un comprobante de recepción de la misma. En caso de que se efectúe por correo electrónico, este registro podrá consistir en un correo de respuesta, cuyo asunto sea "Confidencial".

## **Artículo 11°** **DENUNCIA CON MANIFIESTA FALTA DE FUNDAMENTO.**

La presentación de denuncias sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad evidente o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado o denunciada o afectar su honra, darán lugar a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal, según sea el caso y previo a un proceso de Investigación con el Comité de Convivencia y Visión Integral.

Asimismo, en caso que al término de la investigación se determine que la persona acusada es inocente, se le deberá otorgar al caso la misma difusión que está contemplada dentro de las sanciones.

## **Artículo 12°** **MEDIDAS CAUTELARES**

El órgano decisor o Comité Resolutivo, de oficio o a petición de parte, o a solicitud del comité investigador, podrá decretar las medidas cautelares que estime necesarias en resguardo de la persona denunciante. Se podrán disponer, en forma provisional, las siguientes medidas cautelares:

- a) Separación de espacios físicos.
- b) Redistribución del tiempo de jornada.
- c) Suspensión temporal de la persona denunciada, en cualquiera de los siguientes casos:
  - i. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
  - ii. Cuando pueda entorpecer la investigación.
  - iii. Cuando pueda ejercer influencia en los y las eventuales testigos.



La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si se relaciona cotidianamente con quien denuncia o si existe una relación jerárquica entre ambos.

Es importante recalcar que, en el caso de funcionarios y funcionarias de la Institución, la persona denunciada debe ser reasignada en su función y no quien denuncia, esta reasignación de funciones debe ser en un nuevo espacio o en modalidad de permutación con otro trabajador o trabajadora en el mismo cargo y función, de modo de garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas. Y, en el caso de estudiantes, se debe reubicar al denunciado/denunciada en otro curso o sección, si aquello no fuere posible, se le otorgaran a quien denuncia la facilidad para cumplir con sus responsabilidades académicas, y asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.

## **Artículo 13°** **APERTURA DE LA INVESTIGACIÓN**

La resolución que dispone el inicio formal de la investigación hará breve mención de los hechos, personas involucradas y período a investigar, el que no podrá superar de 20 días hábiles. Asimismo, ordenará la constitución del comité investigador, individualizando a sus integrantes.

## **Artículo 14°** **PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

Corresponde al Comité Investigador, en caso de denuncia y/o consulta, efectuar lo siguiente:

Llevar registro escrito de todo lo obrado. Luego de la primera intervención, el Comité Investigador de acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad del consultante/denunciante, deberá:

- a) Acompañar la denuncia que decida realizar el consultante;
- b) Hacer un seguimiento y asesorar sobre cual fuera el motivo de la consulta.
- c) En caso de que no se realizara la denuncia, archivar el trámite por no pertinencia de la situación.

En caso de denuncia:

- a) Implementar las acciones de contención necesarias en relación a la víctima.
- b) Recomendar a la autoridad competente según el caso, tipo, proponiendo medidas preventivas.
- c) Remitir al abogado/a asesor/a especialista a efectos de la determinación del procedimiento.
- d) Solicitar al Comité Resolutivo la medida cautelar o medidas cautelares necesarias para resguardar los derechos de la víctima.

**Otros procesos que informan el procedimiento son:**

- a) **Prueba:** La persona denunciante y la denunciada podrán presentar toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad del comité investigador para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales o han sido creadas sobre la base de conceptos estereotipados de género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.
- b) **Rendición de la prueba:** Solo podrá rendirse la prueba hasta 5 días hábiles antes del vencimiento del plazo de la investigación, con la finalidad de que el comité cuente con un tiempo prudente para apreciarla y ponderarla.
- c) **Informe:** Una vez concluida la investigación y dentro del plazo de 5 días hábiles, el comité emitirá un informe exponiendo los hechos que estime acreditados y proponiendo al órgano llamado a resolver la desestimación de la denuncia, o bien, la sanción que debiese ser aplicada. En este último caso, indicará también las medidas destinadas a dar protección y acompañamiento a la víctima.

- d) **Notificación y descargos:** La resolución de apertura de la investigación deberá ser notificada en el plazo de un día, contado desde su dictación, tanto a él o la denunciante como a él o la denunciada. A la persona denunciada deberá notificársele conjuntamente el contenido de la denuncia, con el objeto de que en el plazo de 5 días hábiles presente sus descargos, acompañando o mencionando –cuando se vaya a acompañar con posterioridad– la evidencia con que pretende acreditar los hechos.
- e) **Recusación:** En caso de que alguna de las personas que integren el comité investigador tenga alguna relación (jurídica, de amistad, de parentesco, etc.) con él o la denunciado/a, la persona denunciante o la presunta víctima, que pudiese afectar su imparcialidad, cualquiera de las partes podrá impugnar su actuación, fundando su requerimiento, dentro del plazo dispuesto para efectuar descargos. De ser atendible lo solicitado, los y las otros/as integrantes del comité nombrarán de inmediato un o una reemplazante, que deberá ser elegido de acuerdo a las siguientes alternativas y con el siguiente orden de prioridad:
- Directivo o directiva de Projazz: vicerrectores/as, directores/as, subdirectores/as y/o jefaturas de área
  - Representante de una organización externa especializada en violencia de género
  - Profesor o profesora de Projazz, previa consulta con el CFP en caso de que éste exista.
- Para definir este reemplazo se cautelará la equidad de género establecida para el comité investigador.
- De igual modo se procederá si alguno de los miembros del comité desea inhabilitarse por los motivos ya expresados.
- f) **Plazo:** La investigación se llevará a efecto en un plazo máximo de 20 días hábiles, contados desde su inicio formal.

## Artículo 15° RESOLUCIÓN

La resolución del caso será de competencia del Comité Resolutivo, el cual estará integrado por el(la) Vicerrector(a) Académico(a) y el Rector. Para estos efectos deberá dictarse una resolución fundada, con expresa indicación de la sanción que será aplicada y de las medidas de protección y acompañamiento de la víctima, en caso que procediere. Asimismo, deberá ordenarse la aplicación de las mismas por parte de la autoridad o funcionario(a) que corresponda, dentro de un término no superior a 15 días hábiles contados desde el vencimiento del plazo de la investigación. Si uno/a de los/as involucrados/as considera que las medidas o sanciones son injustas o desproporcionadas, podrá utilizar el procedimiento de reclamo que se contiene en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de ProJazz, ensu Título XI.

## Artículo 16° CALIFICACIÓN DE FALTAS

El hostigamiento, el acoso, la discriminación sexual y el abuso pueden ser calificados, dependiendo de las circunstancias, como:

- a) **Graves:** situaciones de discriminación o de acoso sexual que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial como virtual) y que no son reiteradas.
- b) **Gravísimas:** situaciones de acoso que involucran contacto físico o aquellas que, no involucrando contacto físico, son reiteradas y generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima. El Abuso sexual será considerado gravísimo y los antecedentes serán entregados a la justicia.

La presente tipificación tendrá un carácter de referencia y orientativo para la(s) autoridades que deben instruir los procedimientos correspondientes que tendrán en cuenta los agravantes del caso.

## Artículo 17° AGRAVANTES

Son circunstancias que agravan la sanción natural que este protocolo confiere a la comisión de una falta, las siguientes:

- a) Cometer la falta con abuso de la superioridad jerárquica del culpable.
- b) Especial vulnerabilidad de la víctima, como la presencia de situaciones de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias.
- c) Ser reincidente en alguna de las faltas contempladas en este protocolo.
- d) Cometer la falta con abuso de confianza.

Si concurre alguna de las agravantes, las faltas calificadas como graves se entenderán como gravísimas.

## Artículo 18° ENTORPECIMIENTO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Cuando se compruebe que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a la persona denunciante, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o de testigos, se considerará como una agravante. En el evento de que el(la) denunciado(a) sea declarado(a) inocente, se aplicará la sanción dispuesta para las faltas graves.

## Artículo 19° SANCIONES

En los casos en que el o la culpable sea un funcionario o funcionaria, persona contratada bajo el régimen de prestación de servicio a honorarios o persona subcontratada, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) **Amonestación escrita:** Es la comunicación escrita emitida por el(la) Rector(a) dirigida a quien haya incurrido en una falta tipificada como grave. Por medio de esta se le notifica la sanción, se le reprende y se le llama a corregir su comportamiento.

Si la falta grave ha sido cometida por un(a) profesor(a), se le notificará además, que en adelante no podrá impartirle clases a la víctima ni evaluarla.

Junto con lo anterior, si así lo ha requerido la víctima, se podrá aplicar como sanción accesoria la obligación de ofrecer disculpas públicas a la persona afectada, la que se efectuará por aviso escrito y público en un lugar visible de Projazz.

- b) **Despido o terminación anticipada del contrato:** Se aplicará a quienes hayan incurrido en una falta gravísima, según lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo que autoriza el despido, en ciertas circunstancias, sin derecho a indemnización, en casos de acoso laboral, sexual, conducta inmoral, entre otras.

Todo el/la que resulte culpable estará impedido/a de volver a vincularse de cualquier modo con el Instituto Profesional Projazz.

Cuando el/la culpable sea un(a) estudiante, las sanciones aplicables serán aquellas dispuestas por el Reglamento Académico y de Titulación: Cancelación de Matrícula; Suspensión de su condición de estudiante regular, con un mínimo de 15 días a un mes, hasta 1 a 2 años; Amonestación escrita y registro en expediente; Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia de género, prohibición de representar a Projazz o a la Fundación Arte y Educación en actividades artísticas.

Por su parte, si tanto la víctima como el o la victimario/a son funcionarios o funcionarias del Instituto Profesional Projazz, se aplicarán las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

## Artículo 20°

### SITUACIONES NO PREVISTAS

En todo caso no previsto en este Protocolo, la decisión que se tome considerará el interés de la Comunidad Educativa del Instituto Profesional Projazz, garantizando la salud y seguridad de todos quienes son parte de la comunidad del Instituto Profesional Projazz para crear un ambiente libre de todo tipo de violencia.

## Artículo 21°

### DERECHO DE ACOMPAÑAMIENTO DE LA VÍCTIMA

La institución proveerá un espacio de contención y acompañamiento a la víctima. Este espacio comenzará desde recibida la denuncia y se mantendrá durante toda la duración del procedimiento y la posterior aplicación de sanciones, velando en todas estas instancias por sus derechos, principalmente los derechos a ser oída, apoyada y acompañada.

Este proceso responde a la entrega de información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos; derivación de la víctima a atención especializada; acompañamiento a lo largo de todo el proceso; derivación a otros centros de atención.

No se incluye el concepto *Reparación* en este protocolo, pues se entiende que reparar cualquier hecho de violencia sexual no es posible, y porque además, la literatura actualizada, referente a temas de género y feminismos, cuestiona fuertemente los términos legales utilizados en nuestra constitución. Por lo expuesto, se utiliza el concepto *Acompañamiento*, en un afán de ser realistas, responsables y consecuentes con el uso de lenguaje y términos no sexistas e inclusivos.

## Artículo 22°

### ACOMPAÑAMIENTO

Si el Comité Investigador considerara el acompañamiento para la víctima y/o el denunciado o denunciada como necesario y como parte de la respuesta a la denuncia, la Subdirección de Asuntos Estudiantiles y Comunidad, informará sobre todas las instituciones públicas o privadas (Fundaciones u ONG's) Especializadas donde se pueda generar un espacio de terapia. Asimismo, Projazz se compromete a generar convenios con los organismos pertinentes, públicos y privados, para facilitar dicha atención. Dichas instituciones se encuentran nombradas en el Anexo N° 3 de este Protocolo.

## Artículo 23°

### DERECHO A DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Como Comunidad Educativa, Projazz considera que una manera de colaborar a mitigar el dolor y sufrimiento de la víctima es contribuir al restablecimiento de su dignidad, por lo cual, una vez investigado y cerrado el caso, si la víctima lo requiriera, en acuerdo con el consejo de una/un especialista del área de la salud mental, se difundirá la verdad sobre lo sucedido, especialmente en casos de connotación pública, y con esto la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, de parte de la persona agresora. Se reservará el derecho a la privacidad siempre. Este apartado será cuidadosamente aplicado.

## Artículo 24°

### PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Projazz establece la prohibición de cualquier tipo de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o estudio de la persona denunciante.

**Comuníquese a todos los miembros de la Comunidad Educativa.**

**Publíquese en el Boletín Informativo Projazz.**

**Publíquese en [www.projazz.cl](http://www.projazz.cl)**

**Cumplido, archívese.**

# ANEXO 1

## IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

A continuación se detallan los mecanismos de comunicación e implementación del presente Protocolo:

### **FASE 1**      **INFORMAR POSTURA DEL INSTITUTO PROFESIONAL PROJAZZ**

Comunicado formal que será enviado vía mail, publicado en la página web institucional, redes sociales y murales, haciendo pública la postura del Instituto frente a la equidad de género, valores y convivencia.

Esta acción ya se cumplió con la publicación y envío por mail del 19 de noviembre de 2018 de un Comunicado formal a nombre del Rector.

### **FASE 2**      **PREVENCIÓN, EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Contenidos y conceptos a abordar en una primera instancia:

Con la finalidad de prevenir y sensibilizar sobre las temáticas abordadas y sancionadas en este Protocolo, se realizarán acciones de difusión y sensibilización que permitan a la Comunidad Projazz conocer sus derechos como las obligaciones frente a la violencia de género, acoso, agresión y hostigamiento. Estas medidas se aplicarán de forma paulatina e iniciarán con la difusión de este Protocolo y publicaciones en el Boletín Informativo donde se detallen y se expliquen, a modo ejemplar, las siguientes temáticas:

Definiciones de violencia de género y sus implicancias

- ¿Qué es el acoso sexual?
- ¿Cuál es el procedimiento para denunciar un caso de violencia de género en Projazz?
- ¿Qué puedo esperar del Instituto Profesional Projazz y de la ley?
- ¿Qué es el lenguaje inclusivo y cuál es su lugar en la erradicación de la violencia?
- ¿A qué nos referimos con educación no sexista, inclusiva e interseccional?
- ¿Qué buscamos de un espacio de educación igualitario, diverso, respetuoso y seguro?
- ¿Qué buscamos en los protocolos internos que abordan las situaciones de acoso y/o abuso?

Otros contenidos que podrán ser sugeridos por el Comité de Diversidad y Visión Integral serán abordados a través de:

- Charlas y talleres abiertas a estudiantes, funcionarios/as, docentes
- Encuentros de género
- Otras miradas
- Comunicados y noticias
- Gráficas
- Vídeos
- Espacios de expresión para mujeres músicas (estudiantes, egresadas, tituladas, como también mujeres líderes) para la promoción de la igualdad de género en el Instituto Profesional Projazz, motivando la participación de estudiantes de todos los géneros en estos contenidos, aunque también, si se estima consensuadamente, podrán existir

espacios separatistas de mujeres y LGTBIP exclusivamente, dependiendo del objetivo que se persiga en cada actividad. Entendiendo que el propósito del separatismo, como concepto autónomo originado desde los feminismos, no es segregar, sino generar espacios de comodidad emocional para que surjan reflexiones profundas, donde no exista el miedo.

### **Talleres Base de Formación**

Estos talleres funcionan como base para funcionarios, funcionarias y docentes en Projazz. Su asistencia tiene carácter de obligatoriedad, entendiendo que representan la cultura institucional y sus valores.

## **FASE 3 INFORMACIÓN RELATIVA A PROTOCOLOS Y POLÍTICAS ESTABLECIDAS POR LA INSTITUCIÓN**

### **Mesas de trabajo**

Se crearán mesas de trabajo en colaboración con el Colectivo Feminista Projazz para establecer vías de socialización a la comunidad educativa de los protocolos, políticas de género en la institución y procedimientos para denunciar abusos.

### **Instancias de discusión conjuntas**

Charlas y jornadas de reflexión orientadas a la Comunidad Educativa en su conjunto.

### **Canales de comunicación de resultados mesas de trabajo**

Serán informados por todos los canales formales de comunicación formales de la comunidad Projazz.

## ANEXO 2

A continuación, se presenta una lista de los principales centros que prestan ayuda a víctimas de violencia sexual dentro de la Región Metropolitana:

- a) Centros de Atención Reparatoria a Mujeres Víctimas de Agresiones Sexuales (CVS): Los CVS Mujeres, están destinados a atender a mujeres mayores de 18 años al momento del ingreso al Centro, que han sido víctimas de:
  - Agresiones sexuales, actuales o sufridas en la infancia
  - Agresiones sexuales vigentes o prescritas legalmente.
  - Agresiones sexuales en el ámbito intrafamiliar; o extra familiar por terceros conocidos o extraños.
  
- b) Centros de Apoyo a Víctimas de Delitos Violentos (CAVD), dependiente del Ministerio del Interior: Otorgan atención reparatoria psicosocial y jurídica gratuita a víctimas de delitos violentos (robo con violencia, intimidación, violación, lesiones graves-gravísimas, secuestro, delitos sexuales, homicidios, cuasidelitos de homicidio y cuasidelitos de lesiones). Tienen presencia en todo el país. En caso de delitos sexuales infantiles entregan orientación legal, sin representación jurídica, siempre y cuando haya una denuncia y el o la agresor/a no sea parte de la familia. Los delitos sexuales en adultos pueden ser recientes o pasados y se realiza una evaluación para determinar la pertinencia de la representación legal.

En caso el o la víctima requieran orientación e información sobre cómo solicitar ayuda, a quienes acudir o dónde denunciar pueden llamar al **1455** (reemplazo del 800104008) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Este número funciona las 24 horas, todos los días, es gratuito e incluso se puede marcar sin tener saldo en el celular.

# Projazz

INSTITUTO PROFESIONAL

SUBDIRECCIÓN DE  
ASUNTOS ESTUDIANTILES  
Y COMUNIDAD