

Projazz

INSTITUTO PROFESIONAL

PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y VIOLENCIA DE GÉNERO: “NINA SIMONE”

PRESENTACIÓN

El presente protocolo contiene normas, procedimientos y orientaciones que buscan erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria, promoviendo acciones que permitan fortalecer ambientes seguros para todas las personas que conforman el Instituto Profesional Projazz, con prescindencia de su sexo, orientación sexual, identidad de género, raza o etnia, nacionalidad, situación de discapacidad, ideología u opinión política, situación económica, enfermedad o apariencia.

Favorecer espacios seguros para una adecuada convivencia al interior de Projazz, es proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo de aptitudes y habilidades artística-académicas, acorde a la misión que nos hemos planteado como Institución, centrada en “brindar una formación integral a artistas de alto nivel creativo, crítico e interpretativo en el ámbito de la música popular, aportando al desarrollo y crecimiento del medio artístico y la industria cultural nacional e internacional” (Cuaderno de Viaje Projazz¹).

Así el Comité de Género Projazz² durante el año 2023, ha desarrollado al interior de su agenda programática, la actualización del “Protocolo contra el acoso sexual y la violencia de género”, vigente desde el año 2019, considerando el marco legal existente para la Educación Superior en la actualidad, particularmente la Ley 21.369 que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, incorporando además la experiencia adquirida tras la aplicabilidad del protocolo anterior, durante el periodo señalado.

Así también, esta versión se sustenta sobre el diálogo establecido entre los distintos estamentos de la Institución representados a través de las personas que integran el Comité de Género Projazz y especialmente, las reflexiones compartidas por las distintas organizaciones estudiantiles de Projazz (Centro de Estudiantes, Colectivo Feminista y Colectivo Disidente) a quienes agradecemos.

En consecuencia, los cambios más significativos que presenta esta versión respecto del documento diseñado en el año 2019 son:

- a. Se amplía la conceptualización frente al acoso sexual y la violencia de género, incluyendo situaciones de discriminación arbitraria que puedan afectar a las personas de la comunidad Projazz.
- b. Se precisa el procedimiento de denuncia y acompañamiento Institucional, para incluir de forma efectiva a la totalidad de las personas que forman parte de la Comunidad Projazz, quienes en su uso legítimo, pueden realizar una activación del protocolo considerando todas las garantías y acciones que aquí se establecen.

¹ *Cuaderno de viaje Projazz*: libreta entregada al estudiantado al iniciar el año académico, el que contiene información y orientaciones respecto al funcionamiento del Instituto.

² *Comité de Género Projazz*: Espacio de diálogo de carácter triestamental y paritario, conformado en el año 2023. Si tienes inquietudes sobre este espacio o te interesa participar, escribe al correo comitedegenero@projazz.cl

CONSIDERANDO.

a. “Que, el Instituto Profesional Projazz tiene por propósito brindar una formación integral a artistas de alto nivel creativo, crítico e interpretativo en el ámbito de la música popular, aportando al desarrollo y cultural de nuestra sociedad, en torno a los valores de la música, jazz y la diversidad (Cuaderno de viaje Projazz), por lo que resulta incompatible con el proyecto institucional la existencia de violencia de género o discriminación arbitraria en el espacio formativo.

b. 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”.

c. Que, el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación expresa: el cuerpo estudiantil tiene derecho a la no discriminación arbitraria; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos, y a que se respeten su libertad personal y de conciencia.

d. La entrada en vigencia de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la que tiene por objeto de 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.

e. La existencia de tratados y convenciones de Derechos Humanos tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y La Convención Interamericana Belém do Pará, 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, garantizando diversas instancias y acciones en concordancia con la política vigente

f. Que, de la violencia y discriminación basada en el sexo, la identidad de género u orientación sexual pueden ser afectadas 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.

g. Que, resulta fundamental prevenir, Investigar, sancionar y erradicar de la manera más eficiente la violencia de género y la discriminación arbitraria a través de una Política Institucional Integral que contemple la implementación de medidas de asistencia, protección y resguardo del bienestar de las personas afectadas, siendo el presente protocolo un aspecto relevante dentro de ella.

CAPÍTULO 1: CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. COMPROMISO PROJAZZ

El Instituto Profesional Projazz asume el compromiso de:

- a. Promover el derecho de todas las personas al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar y estudiar en un medio de respeto y dignidad.
- b. Garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la Comunidad Educativa Projazz.
- c. Implementar acciones de promoción y protección, que apunten a la sensibilización de la Comunidad Educativa Projazz frente al acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria
- d. Fomentar y promover un ambiente de desarrollo académico, artístico y laboral libre de violencia de género y discriminación arbitraria, en todas sus formas.
- e. Promover la inclusión en los contenidos mínimos curriculares respecto de (a) Perspectiva de género y (b) Enfoques contra la violencia y la discriminación arbitraria.
- f. Propender a la incorporación en los planes de formación y capacitación docente la detección temprana de situaciones de violencia por razones de identidad de género, orientación sexual u otras que insten a la situaciones de discriminación en el estudiantado.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS

- a. Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de violencia.
- b. Sistematizar normas y procedimientos que permitan identificar y sancionar formas de violencia sexual, de identidad de género u otras que propendan a establecer situaciones de discriminación arbitraria, protegiendo la dignidad de estudiantes, personal administrativo, docentes y cuerpo directivo en sus espacios de desarrollo profesional y laboral.

ARTÍCULO 3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente protocolo afecta o compromete a toda persona que integre la Comunidad Projazz, y que desarrolle como tales acciones contextualizadas en el ejercicio de formación académica y profesional de la Institución.

La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con la Ley 21.369, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

En consecuencia, Projazz investigará hechos ocasionados en cualquiera de los siguientes lugares:

- a. Dentro del recinto institucional, se trate o no de espacios académicos, y siempre que intervenga como responsable o como persona afectada, alguna persona del cuerpo docente o personal administrativo o personas que desarrollen otras funciones relacionadas con Projazz o estudiantado.
- b. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

- b.1. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por Projazz, e intervenga como responsable o como persona afectada alguna persona del cuerpo docente, personal administrativo o quienes desarrollen otras funciones relacionadas con Projazz o estudiantado.
- b.2. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por alguna persona del cuerpo docente o personal administrativo de Projazz e intervengan como responsables o como personas afectadas alguna persona del cuerpo docente, personal administrativo o quienes desarrollen otras funciones relacionadas con Projazz o estudiantado.
- b.3. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por el estudiantado, e intervenga como responsable o como persona afectada alguna persona del cuerpo docente, personal administrativo o quienes desarrollen otras funciones relacionadas con Projazz
- c. En aquellas situaciones donde la persona denunciante como denunciada sean trabajadores/as dependientes de Projazz, junto con este protocolo, se les aplicará el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o ante la Inspección del Trabajo.
- d. Para aquellas personas que presten servicios a la Institución, estarán sujetos a sanciones o medidas que contemplen sus respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirectamente con Projazz, por intermedio de las personas que los han empleado directamente.

ARTÍCULO 4.- ACTIVIDADES VINCULADAS

Para efectos del presente Reglamento, se entiende por:

- *Actividades Académicas*: aquellas actividades diseñadas con fines formativos, diagnósticos y para certificar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de nuestras aulas. (incluye las actividades de los programas formativos no conducentes a título)
- *Actividades de Difusión*: aquellas actividades que tienen como finalidad informar y comunicar a la comunidad el quehacer institucional.
- *Actividades de Vinculación con el Medio*: aquellas actividades que tienen una relación recíproca y sistemática con las organizaciones de la sociedad, con el fin de enriquecer principalmente el proceso de enseñanza aprendizaje (charlas, máster class, otras)
- *Actividades de Extensión Artística*: aquellas actividades que contribuyen al desarrollo artístico de nuestros estudiantes, la cuales pueden o no realizarse dentro de las dependencias institucionales.

CAPÍTULO 2: DEFINICIONES SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

ARTÍCULO 5. MARCO CONCEPTUAL

En materia de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, el procedimiento descrito se circunscribe dentro de los márgenes establecidos por la legalidad vigente y la publicación académica actualmente validada.

De esta forma, se entenderá por:

- a) *Acoso sexual*: “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 crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico (Ley 21.369).

La Comunidad Educativa Projazz adscribe también a la definición de acoso sexual expuesta en el petitorio del Colectivo Feminista Projazz (2019), quiénes 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 estudio o trabajo”.

- b) *Acoso Sexista, de identidad de género u orientación sexual*: Hace referencia a cualquier conducta, actitud, gesto o manifestación verbal, que se base en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, identidad de género u orientación sexual, y que vaya en contra de la dignidad de la persona y/o genere un ambiente intimidatorio, degradante y ofensivo, afectando sus condiciones de estudio o trabajo. Esta conducta no necesariamente presenta una intencionalidad sexual por parte de quien la ejerce.
- c) *Brecha de género*: espacio de medida que muestra la desigualdad existente entre “mujeres” y “hombres” respecto a un mismo indicador, que evidencia la diferencia existente frente a oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros (CEPAL, 2018). La perspectiva binaria “tradicional” hombre-mujer sobre la que se sustentan los indicadores de brecha de género se encuentran en disputa, debido a que las distancias también son observadas al establecer la comparación con “géneros fluidos o *queer*”
- d) *Consentimiento*³: se entiende como una decisión libre y consciente para relacionarse de forma física, afectiva, sexual y emocional con otra persona. Este presenta las siguientes cualidades:
- El consentimiento siempre debe ser mutuo, es decir, venir de ambas partes.
 - Es afirmativo, en caso de expresar duda o no ser del todo claro, se debe entender que hay inexistencia de consentimiento.
 - Es específico, se sustenta sobre límites contextuales definidos sobre la decisión afirmativa
 - Es reversible, se puede retirar en cualquier momento
 - Es entusiasta, nace desde el deseo consensuado, no bajo presión, exigencia o solicitud.
- e) *Discriminación Arbitraria*: Según dicta la ley 20.609 o Ley Zamudio de la No Discriminación: “Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”
- f) *Género*: Es una representación y construcción cultural sustentada en la idea binaria-sexual de “lo femenino” y “lo masculino”, asignando roles y atributos específicos a hombres y mujeres, los que son socializados y naturalizados. Sin negar lo anterior, la teoría sobre el/los géneros, amplía esta perspectiva, profundizando sobre el argumento que tanto género como sexo con construcciones socioculturales⁴.

³ Definición perteneciente al texto y gráficas de Alesia Lund Paz, “Hablemos de consentimiento”

⁴ Recomendación: Para profundizar sobre este aspecto puedes leer el libro “El género en disputa” de Judith Butler.

- g) *Hostigamiento*⁵: El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como; contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la persona tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil. En el caso de las universidades y educación superior, el hostigamiento y conductas de acoso sexual propician un ambiente hostil que afecta a las oportunidades educacionales y académicas de la persona afectada, creando un espacio amenazador u ofensivo que lleva a esta, a dejar de participar en espacios comunes de enseñanza ni beneficiarse de oportunidades académicas.
- h) *Interseccionalidad*⁶: perspectiva de análisis feminista en torno a las estructuras de poder, en las que se reconoce que las desigualdades se configuran a través de la superposición de opresiones, dentro de las que existen personas o grupos sociales con menor o mayor afectación. Es decir, en el caso del sistema de opresión patriarcal, la categoría de análisis de género no puede ser la única a considerar, debido a que tanto las personas como los grupos sociales no son homogéneos. Todo lo contrario, en su interior podemos observar la yuxtaposición de diversas categorías de opresión, tales como: la raza, la clase, la identidad sexual, la edad, entre otras.
- i) *Sexo designado al nacer*: Se refiere a la asignación que reciben las personas al nacer, basándose principalmente en su genitalidad, características biológicas como anatomía, cromosomas y hormonas. La mayoría de las personas son designadas según el binarismo: Hombre-Mujer,
- j) *Violencia de género*: Acciones o conductas que, basadas en el sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona, le causen daño o sufrimiento físico, emocional o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

ARTÍCULO 6. COMPORTAMIENTOS QUE CONSIDERA

Este Protocolo abarca y atiende situaciones de discriminación arbitrarias, basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género u otras categorías 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, generando un ambiente de intimidación, hostilidad o humillación.

Conforme a ello, se señalan comportamientos que contempla este Protocolo:

- a) Manifestaciones corporales, conductas físicas o gestos de connotación sexual, dirigidos a una persona sin su consentimiento, que afectan su integridad, tales como:
- Abrazos, roces con connotación sexual, contacto físico no deseado, tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, etc.
 - Acercamiento o caricias en contra de la voluntad de la persona
 - Desnudarse total o parcialmente frente a la persona,
- b) Acciones de connotación sexual que generan un ambiente hostil o intimidatorio, tales como:
- Miradas impúdicas, piropos, silbidos o gestos obscenos, que hacen pensar en el sexo tanto a la persona involucrada como a quienes se encuentran expectantes de la situación

⁵ Definición de Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 19, Artículo 11 párrafo 18.

⁶ Recomendación: Para profundizar sobre este aspecto puedes leer el libro "Mujeres, raza y clase" de Angela Davis.

- Humor sexista o bromas sexuales
 - Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, que se basen en estereotipos y roles de género.
 - Emisión de opiniones y prejuicios en la sala de clases respecto de la orientación sexual de una persona
- c) Hostigamiento y perjuicio de la intimidad
- Insistencia frente a la participación de una actividad social fuera del lugar del Instituto después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta
 - Comunicación o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y/u ofensivo
 - Obligar a una persona a entregar información en relación a la orientación sexual o expresión de género, etc.
 - No respetar pronombres
 - Realizar preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.
- d) Conductas, amenazas u ofrecimientos de connotación sexual a través de medios digitales
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos
 - Comentarios sobre la apariencia, aspecto o expresión de género de una persona a través de plataformas de uso público
 - Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
 - Uso de vocabulario denigrante u ofensivo, para hacer mención a personas de determinado sexo, identidad, orientación o expresión de género.
- e) Acciones discriminatorias o denotativas, que ejercen un maltrato psicológico
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad o competencia de la persona, en función del sexo, identidad, orientación o expresión de género.
 - Obligar a la persona a realizar funciones que están fuera de su rol, basado en prejuicios sexistas. Etc.
 - Brecha salarial de género, basada en parámetros subjetivos y no en idoneidad, capacidad, producción o responsabilidad.
 - Evaluar con menosprecio el trabajo de la persona, en función del sexo, identidad, orientación o expresión de género

CAPÍTULO 3: PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 7: DEFINICIONES GENERALES

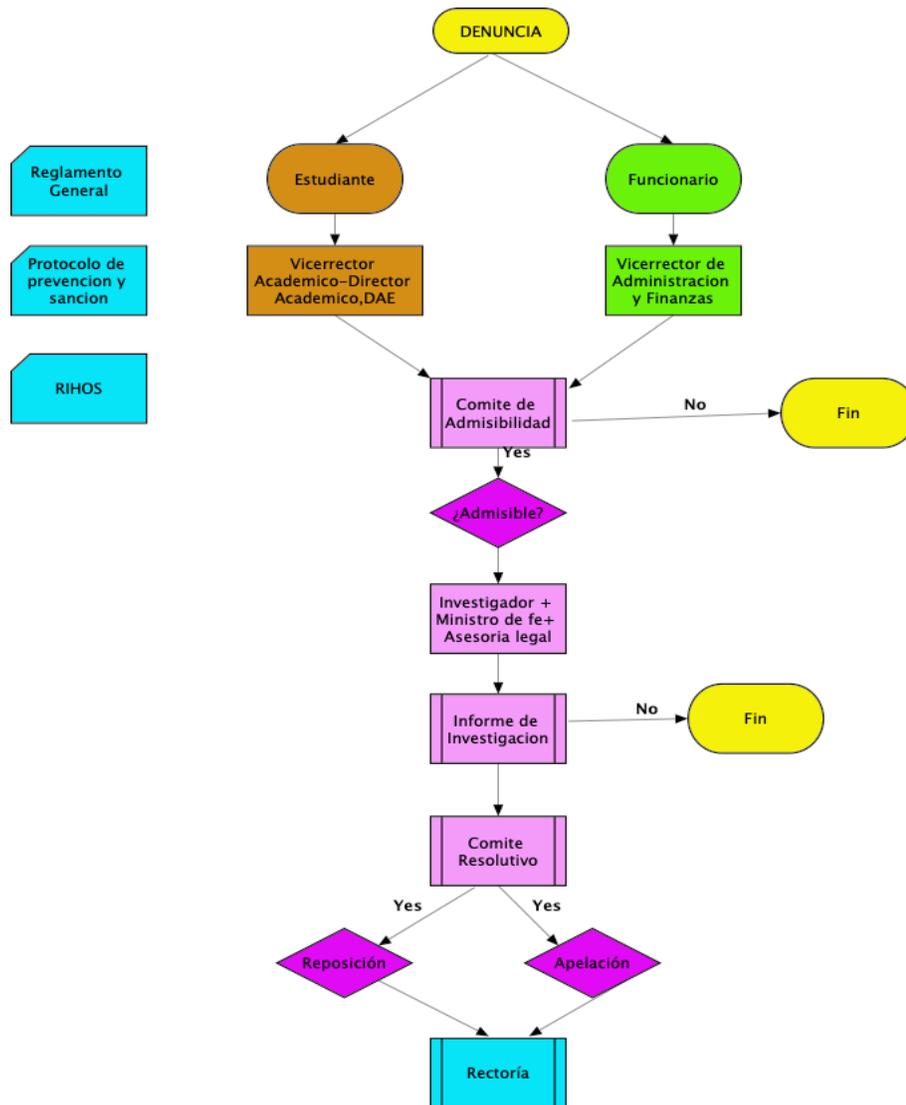
- a) *Amonestación:* Este protocolo reconoce la amonestación como un llamado de atención verbal o escrito dirigida a la persona denunciada y considerada culpable, para informar la falta cometida, junto con una advertencia donde se solicita no repetir esta conducta.
- b) *Confidencialidad:* Se reconoce como un derecho civil y normativo, la confidencialidad según la ley es: " toda persona tiene derecho a que, en los procedimientos seguidos ante autoridad administrativa o jurisdiccional, se resguarde el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos

sensibles, en los términos señalados por la letra g) del artículo 2° de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada”.

- c) *Denunciante*: persona que interpone una denuncia escrita u oral, en la que se le notifica al comité de género Projazz, sobre la existencia de hechos contrarios a los derechos y garantías asegurados y protegidos en este Protocolo.
- d) *Derecho a la defensa*: El Estado de Chile protege el derecho de igualdad ante la ley y la presunción de inocencia⁷, es decir, señala que toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley, “Toda persona tiene derecho a la defensa.” Art. 19 numeral 3 CPR.
- e) *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.
- f) *Medidas cautelares*: Se reconocen como medidas preventivas y temporales, que favorecen la integridad de la persona denunciante y denunciada, para la adecuada implementación del protocolo de acción establecido.
- g) *Persona Denunciada*: persona a la que se le atribuyen las conductas sancionadas en este Protocolo, es decir, que sus acciones se reconocen como hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y/o violencia de género contra otra persona afectada.
- h) *Revictimización*: Acciones o hechos que propician un patrón de victimización constante de la persona afectada, creando consecuencias de carácter físicas, emocionales, sociales y económicas.
- i) *Tercera persona (informante)*: refiere a la persona que da cuenta de la existencia de hechos relacionados a la violencia de género y/o discriminación arbitraria que afectan a una persona de la Comunidad Projazz sin estar directamente implicada en la situación... Considerando que la denuncia sólo puede ser realizada por la persona afectada, el comité de género tomará registro de los hechos mencionados, con el propósito de realizar un seguimiento de lo mencionado.
- j) *Debido Proceso*: Las infracciones al presente reglamento serán investigadas por medio del procedimiento que se establece en las normas que siguen, garantizando a todos los miembros de la Comunidad Educativa el derecho a denunciar cualquier hecho que les afecte injustamente y a ejercer el derecho a defensa en el marco de un debido proceso, con especial resguardo de las garantías constitucionales fundamentales establecidas en nuestra Constitución Política y de la legislación chilena vigente.

⁷ Constitución Política de la República, capítulo III de los Derechos y Deberes Constitucionales, Artículo 19 numeral 3.

ARTÍCULO 8: ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO



CAPÍTULO 4: DENUNCIAS

ARTÍCULO 9. FORMALIDAD DE LA DENUNCIA

Denunciar, es el acto formal, realizado de manera escrita o verbal, dejando constancia en este último caso, en que se da a conocer una eventual irregularidad.

Toda persona perteneciente a la comunidad del Instituto Profesional Projazz podrá denunciar actos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria de que haya sido víctima o tome conocimiento de lo señalado en la Ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia de Género en el ámbito de la educación superior.

Para dar curso a una denuncia presentada por una tercera persona, se requiere la ratificación de la presunta víctima. No obstante, ello, y en atención a la eventual gravedad de los hechos denunciados, el Comité Resolutivo podrá de oficio, solicitar toda gestión investigativa que sea necesaria para reunir antecedentes que den cuenta de los hechos denunciados, y debido a ello emitirá la respectiva resolución.

ARTÍCULO 10. ACCIÓN DE DENUNCIA

La denuncia puede ser escrita o verbal, en cuyo caso se deberá dejar constancia de aquello, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:

- a. Identificación de la o las personas afectadas y/o denunciantes (nombre, domicilio, contacto, unidad académica).
- b. Identificación de la o las personas denunciadas (nombre, unidad académica, y/o datos que permitan su identificación).
- c. Un relato general de los hechos, indicando fecha, al menos aproximada, y lugar de ocurrencia.

Para denunciar situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria se puede dirigir al Vicerrector/a Académico, Director/a Académico, Director/a de Asuntos Estudiantiles, en caso de que la persona denunciante sea parte del estudiantado.

Si la persona afectada pertenece al cuerpo docente o de funcionarias/os, la denuncia debe ser presentada ante la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

La denuncia realizada por la persona afectada, ante algunas de las entidades indicadas anteriormente, podrá ser hecha en forma escrita o verbal, debiendo completarse el formulario anexo a este reglamento.

ARTÍCULO 11. ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA

Efectuada la denuncia (verbal o escrita), la autoridad correspondiente, pondrá en conocimiento de la denuncia y los antecedentes al Comité de Admisibilidad, con el objeto del análisis de pertinencia y factibilidad de esta.

Una vez determinada la admisibilidad o inadmisibilidad de la denuncia, en consideración a la materia, se dictará Resolución por parte del Comité, en cuyo caso, de ser declarada admisible la denuncia, se ordenará instruir la investigación.

En caso de declararse la inadmisibilidad, se dictará resolución, indicando los fundamentos por los cuales se declara inadmisibile la denuncia y ordenará el archivo inmediato de los antecedentes.

En ambos casos la autoridad respectiva procederá a poner los antecedentes inmediatamente a disposición del Comité de Admisibilidad, conformado por:

- d. En situaciones que involucren a estudiantes Dirección de Aseguramiento de la Calidad, Vicerrectoría Académica y Dirección de Asuntos Estudiantiles.
- e. En situaciones en las cuales se encuentren involucrados funcionarios: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, Vicerrectoría de Administración y Finanzas y Representante del Comité Paritario

En caso de que la denuncia realizada verse sobre hechos que revistieron caracteres de crimen o delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, se deberá poner los antecedentes en conocimiento del organismo competente, según lo ordena el artículo 175° del Código Procesal Penal, es decir ante el Ministerio Público o la Policía.

ARTÍCULO 12.- DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.

Se reconocen los siguientes derechos a las personas involucradas en las denuncias suscitadas por el presente reglamento.

- Confidencialidad, velando por mantener en plena confidencialidad y/o reserva la identidad de intervinientes de cada proceso junto con la información que de ella derive, durante todo el proceso.
- Recibir un trato de respeto durante todo el proceso.
- Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- Solicitar recursos, reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.
- Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadir o amenazarla para que no lo haga.
- No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- Solicitar medidas de protección y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
- Ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.

ARTÍCULO 13.- NO REVICTIMIZACIÓN.

Instituto Profesional Projazz tomará las medidas necesarias para evitar la revictimización:

- No reiteración innecesaria del relato de los hechos o de datos que identifiquen a la persona denunciante.
- Anticipación a la prueba.
- No exponer públicamente lo ocurrido.

ARTICULO 14.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Estas son medidas dirigidas a proteger a las personas afectadas y minimizar los impactos en su persona.

Es posible solicitar directamente al Comité Resolutivo estas medidas desde el momento de la denuncia, para resguardar la integridad física y psicológica y los derechos de las personas denunciadas, pero sin afectar de forma intensa el derecho de las personas denunciadas a estudiar o trabajar en el instituto.

Se entenderá para efectos del presente artículo, la siguiente enumeración de medidas de protección no siendo taxativa, las siguientes:

- Flexibilidad académica para las personas afectadas (ej. justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones),
- Postergación de estudios o interrupción de asignaturas sin reprobarlas.
- Separación de espacios físicos.
- Redistribución de horarios.
- Cambio de sección o asignatura.
- Prohibición de acercamiento a determinadas personas en dependencias del instituto.
- Prohibición de asistencia a determinadas actividades
- Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- Brindar apoyo psicológico

CAPÍTULO 5: INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 15.- PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

El proceso de investigación se desarrolla en las siguientes etapas: (a) Designación del/a Investigador/a, (b) Aceptación de la función, (c) proceso de indagación, (d) formulación de cargos, (e) audiencia de descargos y cierre de la investigación.

El proceso puede extenderse, por voluntad expresa de la persona investigada, a etapas de reposición y apelación, en los casos que proceda conforme a este reglamento.

El proceso de investigación se inicia con la denuncia de la persona afectada ante cualquiera de las autoridades mencionadas en el Artículo 10 del presente reglamento, para ser remitida formalmente a comité de admisibilidad y se formalizará mediante resolución emitida por dicho comité.

Si la denuncia resulta admisible, la resolución de admisibilidad deberá ordenar la investigación de los hechos denunciados, señalar el nombre del investigador/a y del ministro/a de fe y el/la abogado/a asesor y fijar el plazo dentro del cual deberá emitirse el informe de la investigación.

Durante el desarrollo del proceso de investigación, corresponderá al comité resolutorio velar por la normativa estipulada en el presente Reglamento y los principios del debido proceso; podrá además prorrogar plazos, a petición del investigador/a o del ministro/a de fe, decidir solicitudes de recusación, según corresponda, así como pronunciarse sobre otras materias procedimentales.

ARTÍCULO 16.- LA INVESTIGACIÓN.

La investigación será instruida por el investigador/a, quien deberá contar con un ministro/a de fe. Este último, conservará foliadas las diversas piezas del expediente y consignará todas las diligencias que se practiquen, por cualquier medio que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información y un abogado/a asesor/a quien debe cautelar la existencia de un debido proceso.

La constancia de cada actuación o diligencia deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realizó, las personas que intervinieron, su correo electrónico y dirección actual, una breve relación de la diligencia y la firma del investigador/a y del ministro/a de fe y el abogado/a

Luego de ser notificado/a vía correo electrónico institucional la resolución que ordena instruir un, el/la investigador/a, cuenta con dos días hábiles para aceptar el cargo. Luego de eso se procederá a iniciar las etapas que correspondan de acuerdo con el presente reglamento.

La investigación no podrá durar más de 15 días hábiles contados desde la fecha de la notificación al investigador/a de la resolución que le ordena instruir una investigación y que lo designa como tal. Este plazo podrá prorrogarse por decisión del comité resolutorio, exclusivamente a solicitud fundada del investigador/a.

Con todo, dicha prórroga, se podrá solicitar excepcionalmente, por una sola vez y por un plazo máximo de 10 días hábiles.

ARTÍCULO 17.- OBLIGACIONES DE INVESTIGADOR/A.

Corresponde al/la investigador/a agotar la indagación de los hechos del proceso, recabando para ello todas las pruebas que fuere posible obtener, las que se apreciarán en conciencia y en el marco de la normativa interna correspondiente y de la legislación chilena vigente.

Para los efectos indicados, el/la investigador/a examinará los hechos con la mayor acuciosidad, indagando y estableciendo con celo aquellas circunstancias que puedan comprometer o agravar la responsabilidad de algún miembro de la comunidad educativa, como también aquellas que puedan eximirlo de tal responsabilidad o atenuarla. Corresponderá considerar especialmente como atenuantes, la confesión de los hechos y las acciones realizadas, con el objeto de reparar el mal causado.

El/la investigador/a podrá solicitar antecedentes adicionales o recabar medios de prueba que no hayan sido acompañados, de lo cual quedará constancia en el expediente. Podrá, asimismo, ordenar actuaciones o cualquier otra medida o diligencia adicionales, cuya necesidad apareciera de manifiesto para esclarecer el asunto en cuestión, fijando para su rendición o realización un plazo no superior a 3 días hábiles.

ARTÍCULO 18.- CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

La investigación y las actuaciones del proceso serán confidenciales, hasta la notificación de los cargos.

La obligación de confidencialidad pesa sobre todas las personas que en cualquier función o condición concurran, participen o actúen en el proceso.

Con todo, en casos graves y calificados, y cuando así lo aconseje la seguridad de los/as testigos, el investigador/a, por resolución fundada, podrá ordenar que se mantenga reserva permanente sobre el nombre de uno o más testigos determinados, previa autorización expresa del Comité Resolutivo, en concordancia con la legislación chilena vigente y en particular con las premisas de este reglamento.

ARTÍCULO 19.- MEDIDAS PROVISIONALES.

En cualquier estado de la investigación, a petición de el/la Investigador/a, el Comité Resolutivo, podrá ordenar como medida cautelar la suspensión provisional e inmediata de las actividades académicas o labores, en el caso de funcionarios/as, mientras se desarrolla la investigación, dicha medida será aplicable solo respecto de el/la o los/as estudiantes o funcionarios/as que aparezcan involucrados en los hechos que se investigan, ello con el fin de velar por el principio de no revictimización.

El Comité Resolutivo podrá, asimismo, y juntamente con la suspensión provisional, prohibir además al o los/as suspendidos/as el ingreso a las dependencias del Instituto.

La suspensión provisional consistirá en la marginación temporal del/la involucrado/a de toda actividad o la realización de teletrabajo, según sea el caso, la que deberá ser notificada inmediatamente, tanto al/la involucrado/a como a la Vicerrectoría correspondiente. Con todo, la referida suspensión cesará automáticamente al dictarse el sobreseimiento o el fallo según corresponda.

ARTÍCULO 20.- NOTIFICACIONES Y CITACIONES

Toda citación deberá realizarse por escrito al correo electrónico (registro institucional), a fin de dejar expresa constancia respecto de la fecha de su emisión y su contenido, debiendo dejar siempre constancia de esta en el expediente.

En caso de que el/la investigador/a considere que existe un impedimento justificado para que la persona citada pueda concurrir a prestar declaración, se suspenderá la actuación y se fijará ésta para otro día y hora dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a esta nueva citación, el/la investigador/a dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia.

Así también, el/la investigador/a estará facultado/a para citar a cualquier miembro de la comunidad educativa, con el fin de entrevistarlo/a. La persona citada deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca de sus dichos. La falta a la verdad o la omisión de hechos directamente relacionados con la investigación podrá ser sancionada de acuerdo con el presente reglamento y a las normas internas.

ARTÍCULO 21.- RECUSACIONES.

Citada la persona denunciada por primera vez ante el investigador/a, podrá aquel/la, dentro del tercer día, formular los motivos de recusación que pudiera tener en su contra de este.

Serán causales de recusación, no siendo la enumeración taxativa, las siguientes:

- Parentesco consanguíneo en toda la línea recta o colateral hasta el segundo grado.
- Amistad o enemistad comprobable, o tener el investigador/a un interés personal en la investigación.
- Mantener un vínculo ya sea comercial o laboral.
- En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pudiera afectar la independencia, objetividad y transparencia del proceso.

La solicitud de recusación o remoción de el/la investigador/a será presentada al Comité de Admisibilidad, quién deberá resolverla dentro del plazo de 3 días hábiles. En caso de ser acogida la solicitud se designará a un nuevo investigador/a. De haberse practicado entrevistas o recopilado pruebas sobre los hechos investigados, corresponderá al investigador/a inicial entregar todo el material recopilado al nuevo investigador/a.

ARTÍCULO 22.- FORMULACIÓN DE CARGOS.

Concluido el período de investigación, y habiendo oído previamente al/la investigado/a, el/la investigador/a tendrá 3 días hábiles para proceder a formular cargos. Posteriormente, procederá a notificar los cargos al afectado/a o afectados/as dentro de los 3 días hábiles siguientes. Los cargos y la citación a la audiencia de descargos se notificarán simultáneamente.

La notificación se hará mediante correo electrónico institucional. Para este evento, se entenderá notificada la persona a partir del quinto día hábil

ARTÍCULO 23.- LA AUDIENCIA

En la audiencia el/la investigador/a y el/a ministro de fe oírán al afectado/a o afectados/as, según corresponda, quienes deberán presentar en forma escrita e individual su defensa, leyéndola en forma íntegra, y acompañar u ofrecer las pruebas que fundamenten la misma. El investigador/a podrá realizar todas las preguntas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación.

ARTÍCULO 24.- AUDIENCIA DE DESCARGOS.

El/la afectado/a deberá contestar los cargos y rendir las pruebas que presente en apoyo de su defensa en la audiencia de descargos que se llevará a efecto ante el investigador/a y el ministro/a de fe, dentro de los 5 días hábiles siguientes contados desde la notificación de los cargos. A petición fundada del afectado/a, este plazo podrá prorrogarse por una sola vez y por un plazo máximo de 3 días hábiles.

ARTÍCULO 25.- APODERADO/A O SOSTENEDOR/A.

Cualquier estudiante a quien se formule cargos, podrá ser acompañado/a por su apoderado/a, o sostenedor/a, quien no podrá intervenir en la audiencia o en cualquier otra diligencia del proceso, lo que deberá ser informado al inicio de la audiencia. En todo caso, siempre existirá la obligación del investigado de concurrir y de realizar las actuaciones en forma personal.

ARTÍCULO 26.- CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN – INFORME.

Una vez realizada la audiencia de descargos, o habiéndose practicado las medidas o diligencias adicionales que hubiera ordenado el/la investigador/a, éste tendrá el término de 4 días hábiles para emitir su informe, el que deberá contener la fecha de su dictación, la individualización de todos los participantes del proceso de investigación, la relación de los hechos y circunstancias que hubieran sido objeto de la investigación, la defensa presentada por el afectado/a, el análisis de las pruebas rendidas y las conclusiones que se deriven conforme al mérito de los antecedentes reunidos. En el mismo informe, el/la investigador/a deberá proponer las sanciones que, a su juicio y conforme al mérito del proceso, proceden en el caso concreto.

ARTÍCULO 27.- REVISIÓN DEL INFORME.

El Comité de Admisibilidad revisará el informe del/la investigador/a, en el plazo de 2 días hábiles, pudiendo solicitar se enmiende algún vicio procedimental manifiesto y relevante para el desarrollo de la investigación, velando por la correcta aplicación del presente reglamento, sin tener, en todo caso, facultad para suprimir, enmendar o corregir pruebas ya rendidas.

Efectuada la revisión o subsanado los vicios de procedimiento, se enviará el informe al Comité Resolutivo que, en el plazo de 3 días hábiles, resuelve el proceso y emite la resolución final, debidamente fundada, ya sea archivando los antecedentes o aplicando alguna sanción disciplinaria frente a la infracción acreditada en el proceso.

ARTÍCULO 28.- RESOLUCIÓN FINAL.

Con el mérito de los antecedentes del proceso, el/la Rector/a, considerando la propuesta del comité resolutivo, adoptará alguna de las siguientes medidas:

- Sobreseer definitivamente la investigación, si se estimare que no corresponde aplicar sanción alguna.
- Sobreseer temporalmente la investigación:

Si se estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos o en el evento de haberse acreditado fundadamente, mediante un informe psicológico o psiquiátrico, la existencia de una patología de salud mental, debiendo cumplirse con el debido tratamiento o terapia, lo cual

deberá acreditarse por el/a respectivo/a facultativo/a, incluyéndose en dicho informe la mención que certifique un estado de salud mental compatible con la carrera que cursa. En este caso la investigación se reactivará ante la reiteración de infracciones contenidas en el presente Reglamento.

Aplicar alguna de las sanciones contempladas en los artículos 42,43 y 44 del presente reglamento, conforme al mérito del proceso.

La resolución final será notificada personalmente al/a sancionado/a mediante carta certificada, enviada a la dirección informada por el/a sancionado/a en el expediente, o a la registrada por el Instituto, y/o a su correo institucional o correo personal que este haya aportado durante el procedimiento.

ARTÍCULO 29.- SOBRESEIMIENTO.

Si durante cualquier etapa del proceso el investigador/a estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará al comité resolutorio el sobreseimiento temporal o definitivo, quien resolverá la solicitud, previo pronunciamiento de el/la Rector/a mediante resolución fundada y conjunta con este último.

El *sobreseimiento temporal* se propondrá o determinará, según corresponda:

- Cuando no resulte suficientemente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
- Cuando como resultado de la investigación no existe mérito suficiente para formular cargos.

Por otro lado, el *sobreseimiento definitivo* se propondrá o determinará, según corresponda:

- Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen infracción a las normas de convivencia educativa.
- Cuando aparezca claramente establecida la inocencia del o los/as inculpados/as.
- Cuando por cualquier causa cesare definitivamente el vínculo el Instituto por parte del/a sancionado/a. Sin perjuicio de las acciones legales, judiciales o administrativas que pudieren corresponder.

ARTÍCULO 30.- REAPERTURA DE LA INVESTIGACIÓN.

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente sólo podrán reabrirse por resolución fundada de el/la Rector/a, y ante el evento que surjan elementos probatorios nuevos o no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal. En el evento que el cierre de la investigación se haya debido a la ausencia del/a investigado/a, su reincorporación podrá motivar la reapertura.

ARTÍCULO 31.- REGISTRO DE SANCIONES.

Todas las sanciones establecidas en el presente Reglamento quedarán incorporadas y registradas en la Ficha Curricular del/a estudiante y/o en la hoja de vida del/a trabajador/a según sea el caso.

ARTÍCULO 32.- COMPROMISOS ECONÓMICOS.

La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al alumno o a su apoderado de los compromisos económicos contraídos con el Instituto Profesional Projazz

ARTÍCULO 33. ENTORPECIMIENTO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Se considera como agravante aquellas circunstancias que agravan la sanción natural que este protocolo confiere a la comisión de una falta grave. De comprobarse 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 de la denuncia entablada.

Algunos ejemplos de conductas agravantes son:

- Cometer una conducta de violencia, acoso o discriminación de género con abuso de la superioridad jerárquica de la persona denunciada
- Hacer uso de la fuerza, intimidación o amenaza hacia la persona denunciante, persona afectada, testigos o algún integrante de las comisiones investigadora/resolutiva

- Cometer una falta de forma reiterada y/o a más de una persona y/o que esta sea cometida por más de una persona o de forma grupal, además
- Cometer la falta en situaciones de vulnerabilidad de la persona afectada, como la presencia de situaciones de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias
- Reincidir en alguna de las faltas contempladas en este protocolo.

CAPÍTULO 6: RESOLUCIÓN

ARTÍCULO 34. COMITÉ RESOLUTIVO

El Comité Resolutivo, es el órgano que estará encargado de conocer y resolver el otorgamiento de medidas provisionales y administrativas. El Comité Resolutivo estará compuesto por: Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Vicerrectoría Académica y Dirección de Aseguramiento de la Calidad. En el caso de que alguna de estas autoridades ejerza el rol de investigador, su puesto será suplido por Rectoría

Una vez asignadas las personas que integrarán la comisión, se les notificará su participación por medio de correo electrónico.

Dentro de las funciones que debe realizar la comisión resolutive, le corresponde:

- Analizar de forma conjunta los argumentos, conclusiones y/o sugerencias emitidas por la comisión investigadora en su informe.
- Dictar una resolución fundada con expresa indicación de la sanción que será aplicada y las medidas de protección y acompañamiento de la persona que denuncia, en caso que procediere.
- Indicar medidas de prevención que puedan incidir en la no reiteración de los hechos denunciados.
- Informar a la persona denunciante y denunciada de la resolución del procedimiento

ARTÍCULO 35. PROCESO DE RESOLUCIÓN

Una vez conformada la comisión resolutive, deberán acordar instancias de reunión para desarrollar las funciones encomendadas durante 5 días hábiles a contar tras la recepción del informe investigativo.

ARTÍCULO 36. TIPOS DE FALTAS

Para la asignación de faltas a los hechos denunciando, deberá tenerse en consideración el tipo de falta ejercido.

- **Faltas muy graves:** son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.
- **Faltas graves:** situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.
- **Faltas leves:** situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

ARTÍCULO 37.- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves, sin ser este listado taxativo, y a modo ejemplar las siguientes acciones:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos, entre otros.
- Gestos de carácter sexual.
- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

ARTÍCULO 38.-FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves sin ser este listado taxativo, y a modo ejemplar las siguientes:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a docente/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Propositiones sexuales: Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.
- El ocultamiento de una denuncia.
- Expresarse públicamente y por cualquier medio escrito, incluyendo redes sociales, en forma irrespetuosa, deshonesta, injuriosa, calumniosa o en menoscabo de alguna autoridad, docente, estudiante o funcionario de la institución, en razón en cuanto a su identidad de género.
- Incitar o cometer actos de violencia o intimidación en contra de un miembro de la comunidad educativa y cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que produzca alteración de las actividades o ponga en riesgo los espacios libres de este tipo de conductas.
- Efectuar actos de fuerza o insultos o agresiones, o incitar a ellos, en contra de personas en atención a su identidad de género, en instalaciones o dependencias del instituto.
- Realizar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de agresión u hostigamiento reiterado (bullying) presencial o virtual, en atención a su condición sexual o identidad de género, que atenten en contra de otro miembro de la comunidad educativa, provocando en este humillación, descrédito o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, sea que el infractor actúe por medios tecnológicos o cualquier otro medio.
- Realizar actos que puedan ser calificados como acoso, violencia o discriminación de género, en cualquiera de sus formas, o que causen un perjuicio moral o material a un miembro de la comunidad educativa.
- Faltar a la verdad u omitir hechos directamente relacionados con una investigación destinada a determinar la responsabilidad académica o disciplinaria, en actos hechos que sean de competencia de este reglamento.
- Hostigar o vituperar, de manera reiterada, a algún miembro de la comunidad educativa debido a su condición social, religiosa, ideológica o política, de género, nacionalidad, raza o etnia, o cualquier otra expresión de discriminación, conforme a la legislación vigente, que implique alguna actitud de acoso sexual o violencia de género.
- Cualquier otra conducta, acto u omisión, que alteren la normal convivencia de la comunidad educativa, el normal desarrollo de una actividad académica o extraprogramática organizada por Projazz.

ARTÍCULO 39.- FALTAS GRAVÍSIMAS.

Se consideran faltas gravísimas, no siendo taxativas, las siguientes:

- Contacto físico innecesario y no consentido (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.

- Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.

ARTÍCULO 40.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

Se consideran circunstancias que agravan el tipo de falta debiendo ser valoradas por el investigador para efecto de atribuir la respectiva sanción las siguientes:

- Abuso de superioridad.
- Especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por el uso de sustancias).
- Reiteración de conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Alevosía.
- EL entorpecimiento de la investigación (denunciado ha incurrido en represalias o amenazas contra el denunciante o la manipulación o influencia sobre la declaración de víctimas o testigos)

ARTÍCULO 41.- CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.

Se consideran circunstancias atenuantes, que rebajan la sanción aplicable a una determinada falta, las siguientes:

- Conducta anterior irreprochable, acreditada a través del informe de la autoridad de la escuela o carrera respectiva.
- Confesión espontánea.
- Colaboración sustancial por parte del involucrado en el esclarecimiento de los hechos denunciados, sólo respecto de aquellos que afectan directamente su responsabilidad.
- Resarcimiento voluntario y suficiente de los perjuicios causados con la infracción.
- La existencia de algún trastorno psicológico o psiquiátrico acreditado mediante certificado médico con anterioridad a la comisión de la falta.

ARTÍCULO 42.- SANCIONES.

Las sanciones aplicables por la infracción al presente reglamento se aplicarán en atención a la gravedad del hecho, contexto en el que se producen los hechos y las agravantes y atenuantes que concurren.

ARTÍCULO 43.- SANCIONES PARA ESTUDIANTES.

Las sanciones para aplicar si el/la infractor/a es estudiante son las siguientes:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación
- d. Condicionalidad para el evento de ser un estudiante el/la sancionado/a, quedando en situación de ser suspendido/a, o expulsado/a en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad.
- e. Suspensión inmediata del curso, actividad académica donde el/la sancionado/a hubiere cometido la infracción disciplinaria, debiendo repetir la totalidad del curso, actividad académica en el semestre o año académico siguiente.
- f. Suspensión inmediata de todos los cursos, actividades académicas que el/la sancionado/a esté realizando en el semestre y/o año académico, debiendo repetirlos en su totalidad en el semestre o año académico siguiente.

- g. Pérdida automática de beneficios económicos otorgados por la Institución
- h. Suspensión de todos los cursos y actividades académicas por uno o dos periodos académicos, sean éstos semestrales o anuales.
- i. Expulsión

ARTÍCULO 44.- SANCIONES PARA FUNCIONARIOS/AS

Las sanciones para aplicar si el/la infractor/a es funcionario/a son las siguientes:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.
- c. Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
- d. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
- e. Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
- f. Término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.

CAPÍTULO 7: RECURSOS DE REPOSICIÓN O APELACIÓN

ARTÍCULO 45.- REPOSICIÓN O RECONSIDERACIÓN.

El/la denunciado/a solo podrá hacer uso del recurso de reposición o reconsideración para el caso de las sanciones establecidas en las letras a, b y c de los artículos 43 y 44.

Para efectos de lo anterior, la persona sancionada deberá presentar ante el/la Rector/a sus argumentos y fundamentación dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución.

En el caso de cualquier otra medida impuesta al/a sancionado/a, procederá el mismo recurso ante el/la, interpuesto en el plazo de 3 días hábiles desde la respectiva notificación.

ARTÍCULO 46.- APELACIÓN.

Procederá el recurso de apelación en contra de las resoluciones que apliquen las sanciones de los artículos 43 y 44 respecto de las letras no señalados en el artículo anterior.

En los casos señalados, la apelación deberá interponerla el/la sancionado/a ante Rectoría, por escrito y de manera fundada, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la respectiva notificación, y será resuelta por la máxima autoridad institucional. Dicha resolución se deberá realizar en un plazo máximo de 7 días hábiles a la notificación, de la apelación. En contra de la resolución definitiva del Rector no procederá recurso alguno.

CAPÍTULO 8: CONSIDERACIONES FINALES

ARTÍCULO 47.- SITUACIONES NO PREVISTAS.

Los casos especiales y situaciones no previstas en el presente Reglamento serán resueltos por Rectoría, mediante resolución fundada.

ARTÍCULO 48.- PLAZOS.

Los plazos que establece el presente Reglamento serán siempre individuales y de días hábiles. No se consideran días hábiles los sábados, domingos, festivos y los feriados académicos.

ARTÍCULO 49.- VIGENCIA.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento entrarán en vigor a contar de la dictación del respectivo Decreto de Rectoría y sólo se aplicarán a los hechos acaecidos a contar de dicha fecha.

Las investigaciones en desarrollo y los hechos acaecidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento, se regirán por las disposiciones reglamentarias vigentes a dicha época

Comuníquese a todas las personas que forman parte de la Comunidad Educativa. Publíquese en el Boletín Informativo Projazz.

CLÁUSULA DE CONTRATOS

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

Funcionario:

Ley 21.369: El (la) trabajador(a) está en conocimiento de que la ley 21.369 se dictó para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, 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 de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Asimismo, la ley referida dispuso que "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 cualquier otro instrumento celebrado por la institución". Es por ello por lo que dicha normativa que se difundirá y publicará por Projazz, se entenderá incorporada a este contrato, desde su publicación, pudiendo el Instituto investigar y sancionar de acuerdo con dicha normativa. Por ello el (la) trabajador(a) se obliga a prestar toda su colaboración para llevar a cabo las investigaciones que sean necesarias.

Prestación de Servicio:

Ley 21.369: El (la) prestador de Servicios está en conocimiento de que la ley 21.369 se dictó para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, 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 de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Asimismo, la ley referida dispuso que "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, y cualquier otro instrumento celebrado por la institución." Es por ello por lo que dicha normativa que se difundirá y publicará por Projazz se entenderá incorporada a este contrato, desde su publicación, pudiendo el Instituto investigar y sancionar de acuerdo con dicha normativa. Por ello el (la) trabajador(a) se obliga a prestar toda su colaboración para llevar a cabo las investigaciones que sean necesarias.