

EATRI

INSTITUTO PROFESIONAL



EATRI
INSTITUTO
PROFESIONAL

Reglamento Sobre el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

Actualización: 2024

REGLAMENTO SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

TÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: El presente reglamento, construido de forma participativa y paritaria, nace de la Política para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género y describe y establece estrategias y procedimientos formales para investigar y sancionar la violencia y discriminación de género y el acoso sexual en el Instituto Profesional EATRI. La violencia de género y particularmente el maltrato y acoso sexual, constituyen conductas de abuso, que deben ser prevenidas, denunciadas, investigadas y sancionadas. Este Reglamento se encuentra disponible en la página web institucional (www.eatri.cl).

Artículo 2º: El presente reglamento tiene como objetivo abordar específicamente los problemas de violencia y discriminación de género y acoso sexual entre las y los integrantes de la Comunidad del Instituto Profesional EATRI, entregando pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de estos hechos, complementario a la normativa interna vigente.

Artículo 3º: La Institución valora la diversidad e inclusión, promoviendo relaciones de respeto, trato digno y confianza entre todos los y las estudiantes, profesionales y colaboradores (independiente de su condición contractual) que forman parte de la comunidad educativa.

Artículo 4º: Para efectos del presente reglamento, serán sancionadas las conductas descritas, ya sea que se produzcan o no al interior de la Institución, las cuales pueden incluir las actividades curriculares que se realicen fuera de las dependencias del instituto y las actividades extracurriculares patrocinadas por la institución.

- a) La **violencia de género** se refiere a cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- b) Se entiende por **discriminación de género** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- c) El **acoso sexual** se refiere a cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Serán consideradas especialmente como conductas de violencia y discriminación de género y de acoso sexual, las siguientes:

- Bromas sexuales y/o comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de una persona.
- Gestos y comentarios de connotación sexual dirigidos a una persona en particular, efectuados sin consentimiento expreso de la persona afectada.
- Contacto físico impropio no consentido.
- Proposición de juegos de carácter sexual.
- Proposiciones de carácter sexual no consentidas y/o amenazas que se relacionen con el rendimiento académico (calificaciones, evaluaciones, aprobación de asignaturas, asistencia, entre otras).
- Hostigamiento de connotación sexual por correo electrónico, teléfono o cualquier otro medio de comunicación.
- Difusión de rumores, historias sobre la vida sexual de las personas.
- Difundir comunicaciones, registros de audio, imagen y/o videos de carácter erótico, sexual o cotidiano o que tenga relación con la imagen y el cuerpo de una persona.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de una persona con respecto a su orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas y sugestivas.
- Otras contenidas o descritas en la "Política para la prevención de violencia sexual, de género y discriminación de EATRI".

Artículo 5º: Para que un hecho sea calificado como de violencia sexual, este debe necesariamente aludir o involucrar de manera implícita o explícita el cuerpo, la sexualidad o la intimidad de una persona sin el consentimiento de la (del) afectada(o).

Artículo 6º: Para que exista consentimiento se deben cumplir ciertos requisitos que son la capacidad (juicio y equilibrio mental suficiente para establecer el alcance de la aceptación), la libertad (consentimiento sin mediar coacción o engaño y correspondiendo a la verdadera voluntad del acto que se consiente) y la exteriorización (requiere de manifestación expresa; el silencio y la inacción, no son consentimiento).

Artículo 7º: Las acciones ejercidas por el Instituto Profesional EATRI en el presente reglamento se ajustarán a los siguientes principios:

- a) **Debido proceso:** Todas las personas involucradas en una denuncia tienen derecho a un procedimiento racional y justo, dentro de un plazo razonable.
- b) **Confidencialidad y privacidad:** Se garantiza la confidencialidad de toda la información relacionada con las denuncias, desde su inicio hasta su resolución final. Solo las partes involucradas tendrán acceso a este expediente, el cual se considera secreto. Cualquier persona que participe en el proceso tiene la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no debe divulgar ningún tipo de información recopilada durante la investigación, cuyo incumplimiento se considerará una falta grave y será sancionado según las normas correspondientes.
- c) **Presunción de inocencia:** Toda persona acusada de acoso sexual, violencia o discriminación de género se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario, según lo establecido en este reglamento. Durante todo el proceso, se garantizarán sus derechos de defensa. Sin embargo, esto no impide la aplicación de medidas de protección mientras se lleva a cabo la investigación.

- d) **Imparcialidad:** Se garantiza un proceso imparcial y una decisión basada en pruebas, libre de prejuicios o discriminación de cualquier tipo, ya sea por género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras características personales
- e) **Transparencia:** El resultado final del proceso será comunicado de manera formal y por escrito a todas las partes involucradas. En casos de relevancia pública, los resultados se darán a conocer a toda la comunidad institucional
- f) **Diligencia y celeridad:** Las autoridades y el equipo de investigación y sanción del instituto actuarán de manera rápida y eficiente desde el inicio del proceso, evitando retrasos burocráticos. Los plazos establecidos en este reglamento se cumplirán estrictamente para garantizar una resolución oportuna y efectiva.
- g) **Prevención de la revictimización:** Este reglamento prohíbe cualquier acción que revictimice a las personas afectadas por acoso sexual, violencia o discriminación de género durante el proceso de investigación. Se debe considerar la situación particular de cada individuo para evitar causar un daño adicional
- h) **Protección de la persona afectada:** Se garantizará en todo momento la protección y dignidad de la persona denunciante o víctima. La Unidad de Género en Inclusión y el equipo de investigación y sanción velarán por el cumplimiento de esta norma.
- i) **Prohibición de represalias:** Cualquier acto de represalia contra la persona denunciante, durante y después del proceso de investigación será considerado una agravante.

Artículo 8º: El equipo de investigación y sanción estará formado por:

- a. Dos colaboradores/as del área de recursos humanos
- b. Un/a director/a
- c. Un/a colaborador/a del área de asistencia social
- d. Un/a psicólogo/a

Artículo 9º: Todos los miembros de las unidades encargadas de recibir denuncias o investigar deben informar cualquier conflicto de intereses a Rectoría para garantizar un proceso justo y conforme a los principios de este reglamento.

TÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 10º: Toda denuncia de violencia y discriminación de género y acoso sexual deberá interponerse ante la Unidad de Género e Inclusión a través del formulario de denuncia disponible en la página web institucional, la cual debe ser enviada al correo: denuncias@eatri.cl

Artículo 11º: Recibida la denuncia, la Unidad de Género e Inclusión informará de inmediato al equipo de investigación y sanción y a la Dirección a la cual pertenezca el denunciado o denunciada. El equipo de investigación y sanción iniciará formalmente la investigación y elaborará un informe con todas las evidencias y declaraciones.

Artículo 12º: La Dirección a la cual pertenezca el denunciado o denunciada, ordenará una investigación sumaria y el equipo de investigación y sanción designará a un o una Fiscal del caso, quien deberá hacerse acompañar por un Actuario para todos los aspectos que se desprendan del proceso de investigación y evidencias que lo acrediten. De todas las declaraciones de las partes, testigos y evidencias (si es que las hubiera) se levantará un acta firmada por las partes que intervengan en cada acto.

El o la Fiscal será responsable de informar, de forma inmediata, las investigaciones iniciadas y los antecedentes que la sustenten, a la Dirección que dispuso la investigación.

Artículo 13º: Tratándose de casos en que la denuncia efectuada implique la posibilidad de que se haya perpetrado un delito, la Unidad de Género, acompañará de inmediato a la víctima para hacer la denuncia, de acuerdo con lo dispuesto en la letra e) del artículo 175 del Código de Procedimiento Penal¹.

Artículo 14º: El objetivo de la investigación interna es determinar si hubo conductas de violencia y discriminación de género y/o acoso sexual en contra de la persona afectada y los presuntos responsables de este hecho. La investigación no debe exceder los 20 días hábiles, pudiendo ser prorrogado, excepcionalmente, por 10 días hábiles extraordinarios en el evento que el equipo de investigación y sanción considere que este proceso requiere de un mayor tiempo para recabar a cabalidad las pruebas, toma de declaraciones u otras diligencias importantes.

El informe final suscrito por el o la Fiscal y el Actuario deberá contener un breve relato de los hechos y pruebas presentadas, con la finalidad de tener un registro fidedigno con toda la información y resolución del caso.

Artículo 15º: Terminada la investigación, el o la Fiscal declarará cerrado el proceso y formulará los cargos si ello corresponde o propondrá el sobreseimiento del procesado a la Dirección que dispuso la investigación.

Artículo 16º: En el caso que el o la Fiscal formule cargos, notificará a la persona denunciada y a la víctima quienes tendrán un plazo de tres días hábiles para presentar sus descargos por escrito ante el equipo investigador y entregar de igual forma los antecedentes o medios de prueba que estime procedentes.

Artículo 17º: Presentados los descargos o transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior sin que la persona denunciada o la víctima presenten sus descargos, el o la Fiscal emitirá su informe, dentro de los tres días hábiles siguientes, proponiendo la absolución o la aplicación de alguna medida disciplinaria.

Artículo 18º: Si en la investigación se concluye que efectivamente hubo conducta de violencia y discriminación de género y/o acoso sexual hacia el o la denunciante por parte de la persona denunciada, el equipo de investigación y sanción, atendiendo la gravedad de los acontecimientos y conductas, tiene la facultad para aplicar la medida disciplinaria que se ajuste al mérito del proceso.

Artículo 19º: La Dirección que dispuso la investigación podrá modificar la medida disciplinaria propuesta, si, en su opinión, existen antecedentes o hechos que moderen o agraven aquellos que se tuvieron en vista para proponer la sanción, como también, las circunstancias atenuantes o agravantes que pudieran considerarse en la conducta o comportamiento anterior de la persona denunciada.

Artículo 20º: La Dirección que dispuso la investigación, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, dispondrá el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una de las medidas disciplinarias establecidas en el artículo 27º del presente Reglamento.

¹ Art. Nº175, Denuncia Obligatoria (e): Estarán obligados a denunciar: Los Directores, Inspectores y Profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento.

Artículo 21º: Las resoluciones finales dispuestas por la Dirección correspondiente serán notificadas a la persona denunciada y a la o las víctimas por el equipo de investigación y sanción a través del correo investigacion@eatri.cl

Artículo 22º: La persona sancionada, podrá apelar ante la Rectoría dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la notificación, proporcionando los fundamentos y antecedentes que permitan reevaluar la decisión final.

TÍTULO III DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 23º: Las medidas de protección buscan proteger a las personas afectadas por acoso, maltrato o discriminación y velar por su integridad física y psicológica durante el proceso de investigación. Estas medidas podrán ser establecidas por la Unidad de Género e Inclusión y/o por el equipo de investigación y sanción una vez recepcionada la denuncia y deben resolverse de manera urgente para garantizar la seguridad de todas las partes involucradas, evitando cualquier tipo de represalia o daño irreparable.

Artículo 24º: Tipos de medidas de protección:

a) Estudiantes:

- Cambio de sección o jornada mientras dure la investigación.
- Justificación de inasistencias.
- Flexibilización para rendición de evaluaciones.
- Suspensión preventiva de actividades académicas de la persona denunciada, sólo en casos excepcionales y debidamente fundados.
- Cualquiera que para el caso concreto se recomienden.

b) Colaboradores:

- Separación de los espacios físicos de las personas involucradas.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Suspensión de funciones del colaborador sólo cuando sea indispensable.
- Limitación de comunicación de la persona denunciada.
- Suspensión preventiva de funciones de la persona denunciada mientras se realiza la investigación.
- Cualquiera que para el caso concreto se recomienden.

TITULO IV DE LAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

Artículo 25º: Para los efectos de este Reglamento, se considerarán agravantes:

- a) La reincidencia en la naturaleza de los hechos investigados.
- b) Acreditarse la multiplicidad de las personas afectadas.
- c) Acreditarse que los hechos investigados hayan sido ejecutados por más de una persona.
- d) Los actos intimidatorios o de amedrentamiento u hostigamiento durante la investigación hacia la o las personas denunciantes.
- e) Ejercer represalias contra la o las personas denunciantes.
- f) Infringir las medidas de protección.
- g) La existencia de verticalidad en la relación entre la persona denunciante y la persona denunciada.

Artículo 26º: Para los efectos de este Reglamento, se considerarán atenuantes:

- a) La colaboración activa y sustancial para el esclarecimiento de los hechos.
- b) Irreprochable conducta anterior.
- c) La autodenuncia.

TITULO V DE LAS SANCIONES

Artículo 27º: Las medidas disciplinarias que podrán aplicarse para quienes incurran en conductas o infracciones de las señaladas en este reglamento, serán las siguientes:

Para el caso de estudiantes:

- a) Amonestación verbal, la cual quedará registrada en su expediente, pero sin mencionar los motivos que la ocasionaron.
- b) Amonestación escrita, la cual quedará registrada en su expediente mencionando en detalle los actos que motivaron dicha sanción y sus consecuencias.
- c) Suspensión temporal de la calidad de estudiante regular hasta por 2 períodos académicos.
- d) Expulsión.

Para el caso de docentes a honorarios:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Término inmediato del contrato de prestación de servicios a honorarios.
- d) La determinación de no renovar o volver a contratar bajo régimen de prestación de servicios a honorarios.

Para el caso de las y los colaboradores (directivos, administrativos, auxiliares y docentes contratados):

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Multa, que consiste en un descuento no superior al 25% de la remuneración diaria, el cual será destinada a programas de capacitación para prevenir el acoso sexual, la violencia y discriminación de género.
- d) Desvinculación por incumplimiento grave en la prestación de sus servicios.

Artículo 28º: La aplicación de alguna de las medidas disciplinarias contempladas en el artículo 27º serán registradas en el expediente de la persona sancionada. Además de las sanciones establecidas en este reglamento, se aplicarán las previstas en el Código del Trabajo y la Ley N° 21.369, como es la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas.

TITULO VI DEL ACOMPAÑAMIENTO Y LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN

Artículo 29º: Sin perjuicio del procedimiento contemplado en los artículos anteriores, la Unidad de Género e Inclusión, deberá:

- a) Acompañar a la o las personas afectadas durante todo el proceso que dure la investigación, entregando apoyo emocional y contención
- b) Realizar campañas de prevención y difusión sobre la violencia de género, la discriminación y el acoso sexual.
- c) Todas las acciones necesarias para reservar la integridad la o las personas denunciadas y la o las víctimas.

Artículo 30º: La línea de prevención se orienta a generar acciones encaminadas a prevenir la ocurrencia de estos hechos, considerando como eje central la educación para promover y mantener relaciones basadas en los principios institucionales, participación, pluralismo y amabilidad.

Artículo 31º: El equipo de investigación y sanción y la Unidad de Género e Inclusión, deberán proteger siempre la integridad de todas las personas involucradas. En el caso que exista una denuncia en el Ministerio Público, la resolución institucional quedará pendiente hasta que se determine la sentencia definitiva; no obstante, se deberán tomar medidas para velar por la integridad de la o las víctimas.

Artículo 32º: Entre las medidas de reparación, se encuentran:

- a) Derivación asistida a otra institución para atención psicológica.
- b) Derivación asistida a otra institución para atención legal.
- c) Derivación asistida a otra institución para atención médica.
- d) Derivación a otras redes especializadas.

- e) Acciones de seguimiento interno de las actividades de la persona afectada.
- f) Estrategias de intervención para reestablecer el entorno en el que la o las personas afectadas se encontraban antes del hecho de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- g) Disculpas públicas o privadas de la persona denunciada a la persona afectada.

TITULO VII DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33º: El presente reglamento entrará en plena vigencia desde la fecha de la resolución institucional que lo apruebe y es de considerar cualquier denuncia efectuada desde su publicación.

Artículo 34º: Todas las faltas no referidas a las materias de este Reglamento, en que incurrieren los diversos actores involucrados en el proceso de indagación, investigación y sanción de una denuncia, serán posibles de ser denunciadas e investigadas bajo el Reglamento de convivencia o del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto, según corresponda.

Artículo 35º: Este reglamento estará sujeto a una revisión anual y podrá ser evaluado y modificado en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la participación equilibrada de los distintos estamentos de la institución.