



Instituto Profesional  
**Los Leones**

# PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

## UNIDAD DE GÉNERO



INSTITUTO PROFESIONAL LOS LEONES

## ÁMBITO GENERAL

Tomando razón del mandato de la Ley N° 21.369 sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior, el Instituto Profesional Los Leones (el Instituto en adelante) presenta su Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y Discriminación.

### TÍTULO I. SOBRE EL OBJETIVO Y PRINCIPIOS RECTORES

**Artículo 1.** El presente Protocolo tiene como finalidad adoptar medidas que sean conducentes a investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, así como proteger y reparar a las víctimas del Instituto Profesional Los Leones, velando por que dichas situaciones no vuelvan a ocurrir.

**Artículo 2.** Serán principios rectores del presente Protocolo los siguientes:

**1.) Principio de Imparcialidad.** Relativo a proceder bajo un criterio imparcial, es decir, sin sesgos, prejuicios o tratos diferenciados y/o discriminatorios de ningún tipo hacia ninguna persona integrante de la comunidad educativa.

**2.) Principio de No revictimización.** Busca evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación; así mismo, es un deber institucional evitar la reiteración innecesaria del hecho denunciado.

**3.) Principios de Proporcionalidad.** Relativo al resguardo de la relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada. En este sentido, una norma debe clasificar las infracciones en gravísimas, graves y leves, con un correlativo margen de castigos.

**4.) Principio de Confidencialidad.** Orientado a resguardar el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles. Acorde a la Ley N°19.628, se entienden como datos sensibles aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos, la vida sexual, entre otros.

**5.) Principio de Presunción de Inocencia.** Es el derecho de toda persona investigada o encausada en un proceso penal de ser tratada como inocente hasta la condena por sentencia firme. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada.

**6.) Principio de Contradicción.** Garantiza que la actividad de las personas bajo investigación sea controlada recíprocamente a través de sus propias intervenciones por medio de las argumentaciones, la producción de prueba y contraprueba, preguntas, observaciones, objeciones, aclaraciones y análisis de las actuaciones de las partes ante el órgano jurisdiccional.

## TÍTULO II. SOBRE LAS CONDUCTAS

**Artículo 3.** Se entenderá por:

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

**b. 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. Discriminación Arbitraria.** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden 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.

**d. Acoso Sexual.** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

**e. Abuso Sexual.** Cualquier actividad sexual sin consentimiento de una persona, siendo este cometido mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

**f. Violación.** El acceso carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona, ya sea usando fuerza o intimidación, aprovechándose de la incapacidad de la víctima para oponer resistencia o que se halle fuera de sentido, o abusando de enajenación o trastorno mental de la víctima.

**g. Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual.** Son conductas que atentan contra la privacidad de una persona, tales como presenciar u observar actividades o relaciones sexuales de otra(s) persona(s), desnudarse total o parcialmente frente a otras personas; fotografiar, grabar y/o distribuir por cualquier medio (físico y/o virtual) imágenes de personas desnudas, semidesnudas y/ o desarrollando cualquier tipo de actividad sexual. También se considera dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados como baños o camarines, entre otros.

**h. Hostigamiento por ambientes sexista.** Se genera cuando se crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil, humillante o denigrante basado en los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual, y que no va dirigido hacia una persona en particular, sino hacia grupos de personas en general. Incluye comportamientos como: comentarios homofóbicos, de connotación sexual, insultos sexistas, bromas o gestos de connotación sexual, entre otros.

**i. Acoso Laboral.** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, siempre que estas conductas se practiquen de forma reiterada. Se considera en este ámbito el acoso laboral por rechazo sexual, referente a toda clase de comportamiento o acto que afecte el desarrollo normal académico/laboral de la persona que rechazó un requerimiento de carácter sexual y como represalia es perjudicada o se le impide el desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

Las conductas de Hostigamiento y Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual serán consideradas faltas menos graves. Las conductas de Discriminación y Acoso serán consideradas faltas graves. Las conductas de Violencia de Género, Abuso Sexual y Violación serán consideradas faltas gravísimas. Sin perjuicio de los efectos penales que pudieran derivarse de las mismas conductas.

### **TÍTULO III. SOBRE LOS ALCANCES DEL PROTOCOLO**

**Artículo 4.** Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones realizadas o que tengan como destinatarias a personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Cursan carreras de nivel superior en el Instituto,
- b) Desarrollan funciones de docencia y administración (por contrato, honorario u otro régimen contractual), y
- c) Desarrollan otras funciones relacionadas con la institución como ayudante, becarios/as, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo y personas que desarrollen sus prácticas, prestadores/as de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación y otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias institucionales.

**Artículo 5.** Se podrá investigar y sancionar los hechos y situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades laborales, académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por personas que tengan las condiciones descritas en el artículo 4. Los procesos de investigación y sanción se extienden a los recintos institucionales que tengan otros fines tales como: oficinas de reunión, salas de reunión, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes y estacionamientos, entre otros.

Sumado a lo anterior, se extiende a espacios ajenos a los de la dependencia, tales como: campos clínicos, lugares de desarrollo de prácticas profesionales y salidas a terreno, residencias estudiantiles y otros. También ambientes en que las personas mencionadas en el artículo 4 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros.

#### **TÍTULO IV. SOBRE LA DENUNCIA, NOTIFICACIÓN Y DESCARGOS**

**Artículo 6.** Podrá denunciar formalmente ante la Unidad de Género cualquier integrante de la comunidad educativa del Instituto, las acciones y conductas de otros u otras que considere se encuentran establecidas en el presente Protocolo. Asimismo, las denuncias podrán ser realizadas por un/a testigo integrante de la comunidad educativa con conocimiento directo de los hechos a nombre de la víctima.

**Artículo 7.** Toda denuncia realizada por un/a testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de 10 días hábiles. En caso de negativa de ésta, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

**Artículo 8.** Las denuncias se presentarán por los siguientes canales:

- a) Formulario de Denuncias en la pestaña de Unidad de Género de la página web institucional ([https://docs.google.com/forms/d/1n1sONCSqSXVwZpecR9xb4XEFjSt8EnvdYtF1EqWpvAl/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1n1sONCSqSXVwZpecR9xb4XEFjSt8EnvdYtF1EqWpvAl/viewform?edit_requested=true))
- b) Correo de denuncias ([canaldedenuncias@ipleones.cl](mailto:canaldedenuncias@ipleones.cl)).
- c) Reunión con encargada de Unidad de Género en formato virtual/presencial (coordinar a través de correo [genero@ipleones.cl](mailto:genero@ipleones.cl)).

Al realizar la denuncia se entenderá que la persona que denuncia manifiesta su consentimiento expreso para proceder a activar el Protocolo. En el acto de denuncia deberá otorgarse información, detalles del caso y medios de prueba que permitan ratificar la conducta denunciada. La Unidad de Género podrá solicitar antecedentes adicionales y reserva de las partes.

**Artículo 9.** Al recibir la denuncia se respetará la dignidad e intimidad de la persona, debiendo ser escuchada en su exposición sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos y para adoptar las medidas pertinentes.

**Artículo 10.** Se levantará acta de todo lo que se exponga a fin de elaborar el correspondiente informe. Dicho informe deberá contar con los siguientes puntos, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Individualización de quien suscribe la denuncia, en caso de ser testigo, se deberá individualizar a la víctima,
- b) Individualización de persona victimaria
- c) Relación detallada de los hechos ocurridos relacionados a la denuncia
- d) Afectación o vulneración que alega la víctima
- e) Acompañar todos los antecedentes y evidencia que estime pertinente el o la denunciante

**Artículo 11.** Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 5 días hábiles para activar el presente Protocolo en caso que sea la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando la persona denunciante sea un/a testigo, la Unidad de Género tendrá un máximo de 10 días hábiles desde la toma de conocimiento de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el Protocolo.

**Artículo 12.** En caso de falsa denuncia, si se comprueba en el curso de la investigación o en forma posterior que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o desempeño, se dispondrá de inmediato de un procedimiento disciplinario según los reglamentos internos del Instituto respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos.

## **TÍTULO V. SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

**Artículo 13.** El informe de denuncia será recibido por Secretaría General, quien dará inicio a una investigación. El tiempo de duración de investigación corresponderá a 15 días hábiles contados desde que se notifica a la persona denunciada. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización del/la Rector/a, por 10 días hábiles más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto a denunciante como denunciado/a. La ampliación del plazo de investigación implicará la extensión temporal de las medidas de protección para las personas involucradas en la investigación.

En caso de que la persona encargada de Secretaría General se encuentre imposibilitada de realizar la investigación, Rectoría definirá a una persona reemplazante en un plazo de 3 días hábiles, quien deberá cumplir con la idoneidad de llevar a cabo el proceso.

**Artículo 14.** El/la Secretario/a General, o quien le reemplace, efectuará la primera notificación a la persona denunciada mediante correo electrónico institucional y personal (de contar con este) en un plazo máximo de 3 días hábiles informando los hechos denunciados y el procedimiento investigativo, en el cual se podrá efectuar los descargos que considere necesario.

**Artículo 15.** Si, habiendo sido notificada en conformidad con el artículo anterior, la persona denunciada no manifiesta respuesta alguna a los conductos de contacto mencionados en el artículo anterior, el/la Secretario(a) General, o quien le reemplace, procederá a notificar mediante carta a la persona denunciada a través de los siguientes canales:

- a) En caso que se trate de un/a estudiante se notificará a su Jefatura de Carrera.

- b) En caso que se trate de un/a docente se notificará a su Jefatura de Carrera.
- c) En caso que se trate de un/a colaborador/a se notificará al Director/a de Recursos Humanos.
- d) En caso que se trate de un/a autoridad se notificará a Director/a de Recursos Humanos

Si, luego de agotadas todos los mecanismos de notificación anteriormente señalados, la persona denunciada insiste en no responder, se dará por hecho que se encuentra válidamente notificada y el procedimiento seguirá en su rebeldía.

**Artículo 16.** La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación en un máximo de 5 días hábiles. Entre otras, se considerarán causales de recusación, las siguientes:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan,
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes involucradas,
- c) Ser cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptivo/a de alguna de las partes.

La recusación será remitida al/la Rector/a quien deberá resolver dentro de 2 días hábiles. En caso de ser acogida, deberá designar un/a investigador(a) responsable.

**Artículo 17.** Agotada la investigación, el/la Secretario/a General, o quien le reemplace, la declarará cerrada y dentro de 3 días hábiles siguientes deberá formular los cargos o proponer sobreseimiento, según corresponda.

**Artículo 18.** Si el/la Secretario/a General, o quien le reemplace, decide formular cargos, notificará su resolución a la persona denunciada, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles para formular su defensa ante Secretaría General. A partir de la notificación mediante correo electrónico, por carta certificada (cédula) o personal de los cargos presentados, la persona denunciada podrá aportar los antecedentes de prueba que estime pertinente, podrá solicitar un periodo de prueba para el caso que aporte investigación de testigos, plazo que no podrá ser superior a 5 días hábiles.

**Artículo 19.** Vencido el plazo indicado para presentar descargos o el periodo de prueba establecido, la persona a cargo en Secretaría General, o su reemplazante, emitirá un informe final en donde confirmará los cargos o propondrá sobreseimiento. En el caso de que se declare sobreseimiento, Secretaría General, o quien le reemplace, deberá entregar todos los antecedentes del caso a la Comisión de Revisión, quienes deberán pronunciarse sobre su procedencia.

**Artículo 20.** Toda persona vinculada al Instituto deberá prestar a Secretaría General la colaboración que se le solicite.

**Artículo 21.** Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán tener pleno acceso a todas las piezas solo una vez que la investigación concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada en el acto. Las personas mencionadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución respecto al estado de la investigación y principales acciones realizadas, resguardándose el desarrollo, avance y sus fines.

## TÍTULO VI. SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Artículo 22.** Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género adoptará las medidas de protección a favor de las víctimas, en el lapso que dure la investigación, siendo las siguientes, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Prohibición de contacto entre partes,
- b) Separación física de las personas involucradas en la investigación,
- c) Adecuaciones laborales,
- d) Adecuaciones curriculares,
- e) Suspensión temporal de condición de estudiante en casos excepcionales y debidamente fundados,
- f) Otras que el Instituto estime pertinente.

**Artículo 23.** Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las instancias superiores directas y otras jefaturas dependiendo del estamento al que pertenezca la persona denunciante. Esto siempre resguardando tanto la integridad de la víctima como la intimidad de las personas involucradas.

## TÍTULO VII. SOBRE LA COMISIÓN DE REVISIÓN

**Artículo 24.** Se designará, por parte del/la Rector/a, una Comisión de Revisión que estará conformada por la persona encargada de la Dirección de Desarrollo Estudiantil; o un/a reemplazante de la misma Dirección definido/a por este/a; la persona encargada de la Unidad De Género; o un/a reemplazante definido/a por este/a; un/a estudiante representante de las Delegaciones Estudiantiles; un/a representante del estamento docente y un/a representante la comunidad colaboradora.

Respecto al tiempo de permanencia de las personas integrantes de la Comisión de Revisión, esta será de carácter anual con opción de reemplazo en caso de renuncia de uno/a de sus integrantes por motivos debidamente fundados.

Los/as integrantes de esta Comisión deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener conocimiento mínimo en temas relacionados con violencia de género
2. No tener denuncias pendientes
3. No tener sanciones impuestas



4. No haber sido condenado/a por algún acto de violencia de género, acoso, abuso o algún acto atentatorio contra los derechos de las personas, por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

**Artículo 25.** Los requisitos antes señalados, deberán acreditarse con un Certificado del Departamento de Recursos Humanos y, en el caso del punto 4 del artículo anterior, un Certificado de Antecedentes para fines Especiales emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

**Artículo 26.** Si alguna persona designada integrante de la Comisión de Revisión tuviese algún conflicto de interés con el caso denunciado deberá inhabilitarse ante la investigación. Misma situación ocurre en caso de petición de alguna de las partes involucradas por razones fundadas. Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilidad e interés serán los establecidos en la Ley N° 18.575, artículo 62, N° 6 inciso segundo.

### **TÍTULO VIII. SOBRE LAS SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES**

**Artículo 27.** La Comisión de Revisión analizará la propuesta de sobreseimiento presentada por el/la Secretario/a General, o quien le reemplace. En caso de confirmar el sobreseimiento, la Comisión de Revisión notificará al/la Rector/a en un máximo de 2 días hábiles administrativos. En tanto, si la Comisión no está de acuerdo con el sobreseimiento, podrá proponer nuevas diligencias a él/la Secretario/a General, o su reemplazante, quien tendrá un máximo de 10 días hábiles para efectuar dichas diligencias.

Finalizado el periodo de diligencias, si el/la Secretario/a General, o su reemplazante, propone nuevamente el sobreseimiento y la Comisión de Revisión no está de acuerdo con dicha decisión esta remitirá los antecedentes al/la Rector/a en un plazo de 2 días hábiles para que se pronuncie respecto al sobreseimiento o decida continuar con nuevas diligencias.

**Artículo 28.** En caso que se trate de funcionarios/as del Instituto se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación por escrito, multa, hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación.

**Artículo 29.** En caso que, se trate de estudiantes del Instituto, las sanciones podrán ser:

- a) Disculpas públicas, las que pueden ser orales o escritas
- b) Suspensión temporal por un semestre
- c) Expulsión del/la estudiante del Instituto

**Artículo 30.** Los/as estudiantes tendrán derecho a apelar ante el/la Rector/a de la sanción definitiva notificada por el/la Secretario(a) General, o quien le reemplace. El tiempo máximo para presentar una apelación será de 5 días hábiles, vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

**Artículo 31.** En todos los casos denunciados, a excepción de los hechos de abuso sexual y violación, se deberán considerar como circunstancias atenuantes, entre otras, las siguientes:

- a) Reparar con celo el mal causado,

- b) La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos,
- c) La irreprochable conducta anterior; y,
- d) Otras circunstancias modificatorias de responsabilidad.

**Artículo 32.** Se deberán considerar como circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

- a) Actuar en grupo o masivamente, o bien difundir mensajes o imágenes que sean nocivas para la dignidad o privacidad de las personas por cualquier medio, incluyendo medios digitales,
- b) Ser reincidente en hechos de la misma naturaleza, ya sea en el Instituto o en otra institución,
- c) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección,
- d) Cometer el hecho con alevosía entendiéndose que la hay cuando se obra por engaño o sobre seguro,
- e) Cometer el hecho mediante precio, recompensa o promesa,
- f) Abusar el/la investigado/a de la superioridad de su fuerza física en términos que la víctima no pudiera defenderse con éxito,
- g) Cometer los hechos con abuso de confianza o premeditación,
- h) Emplear medios que añadan exposición pública a los efectos propios del hecho,
- i) La existencia de múltiples víctimas de persona denunciada.

Cuando concurrieren circunstancias atenuantes o agravantes, la pena aplicable será la inmediatamente inferior o superior según corresponda.

#### **TÍTULO IX. SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE REPARACIÓN**

**Artículo 33.** La Unidad de Género será la encargada de aplicar las medidas de protección y reparación a la persona víctima. Serán consideradas medidas de apoyo, entre otras, las siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en los casos de falta o delitos,
- b) Proveer acceso a servicios de restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales mediante atención de especialistas,
- c) Entregar a la persona víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos,
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención tanto para la víctima como para la comunidad educativa,
- e) Otras que el Instituto estime pertinente.

**Artículo 34.** Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado,
- b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas
- c) Acciones de seguimiento de continuidad de estudios o actividades laborales de la víctima, de modo que retome sus actividades de forma similar a su situación original,
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de su vulneración,
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repita en la institución ya sea en relación con la persona agresora o de modo general,
- f) Otras que el Instituto estime conveniente.

En caso de hecho de abuso sexual y/o violación no aplicará lo contenido en las letras a) y b).

#### **TÍTULO X. SOBRE LOS ALCANCES TRANSITORIOS**

**Artículo 35.** En caso que la persona encargada de la Unidad de Género no se encuentre disponible, las responsabilidades atribuidas a ésta serán asumidas respectivamente de la siguiente forma:

- a) Si la denuncia involucra a integrantes del área académica exclusivamente, el/la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo de Director/a de Escuela.
- b) Si la denuncia involucra a funcionarios/as exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Director/a de Recursos Humanos.
- c) Si la denuncia involucra a estudiantes exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Director/a de Escuela.
- d) Si la denuncia involucra al Rector, el /la receptor/a de la denuncia será quien detenta el cargo de Secretaría General, quien a su vez designará a un Fiscal ad hoc para realizar la investigación.
- e) En atención a situaciones específicas y extraordinarias, el/la Rector/a podrá recibir directamente la denuncia.