

“Texto refundido del Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y Discriminación, aprobado mediante Decreto de Rectoría N° 6 de 30 de enero de 2025.

## 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. 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 Debido Proceso.** Entendido como una garantía general de igualdad ante la Ley y de igual protección en el ejercicio de los derechos de las personas en el marco de la investigación.
- 3.) 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.
- 4.) 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.
- 5.) 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. El Instituto protegerá los datos personales y sensibles, sin perjuicio de aquellos que resulten necesarios para darle continuidad y progresión al proceso.
- 6.) Principio de Presunción de Inocencia.** Es el derecho de toda persona investigada o encausada en el proceso de ser tratada como inocente hasta la condena por sentencia firme o resolución final. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada.

7.) **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. CONDUCTAS SANCIONADAS Y ALCANCES DEL PROTOCOLO

**Artículo 3.** Para los efectos del presente Protocolo, se sancionarán las siguientes conductas:

**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 o coerción.

**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 voyeurismo 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 otras conductas de connotación sexual análogas.

**h. Hostigamiento por ambientes sexistas.** 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. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación y de lo que disponga la Ley 21.643.

Las conductas de Hostigamiento y Exhibicionismo, exposición y voyeurismo 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. Lo anterior, sin perjuicio de los efectos penales que pudieran derivarse de las mismas conductas.

**Artículo 4.** Dentro de los alcances del presente Protocolo se entenderán 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.

Dentro de lo anteriormente descrito, se incluyen los espacios virtuales de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y todas las funciones tecnológicas asociadas a las plataformas en que se pueda desarrollar el referido proceso, entendiéndose dentro de ellas, y sin que esta enunciación sea taxativa, las siguientes: foros de participación grupal, espacios de comentarios de retroalimentación en cualquier tipo de aplicación, mensajería privada (chat), videoconferencias u otros sistemas de reuniones virtuales, espacios de Redes Sociales institucionales, correo electrónico.

Sumado a lo anterior, se extenderá el alcance del Protocolo a espacios ajenos a las dependencias institucionales, 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 III. DEL PROCEDIMIENTO

#### Párrafo I. De la Denuncia y sus Efectos

**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 sancionadas 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.

Cuando un hecho susceptible de ser denunciado sea conocido por un/a integrante de la comunidad educativa que, por la naturaleza de sus funciones, le sitúe en una situación de jerarquía y/o deber de protección respecto de la potencial víctima, tendrá un plazo de 5 días hábiles para poner de forma inmediata los antecedentes en conocimiento de la Unidad de Género, bajo apercebimiento de amonestación escrita en caso de incumplimiento.

**Artículo 7.** Toda denuncia que sea realizada por un/a testigo deberá 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://forms.gle/3YVxpmhZpMZ1n8Pp7>
- 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 expresa de las partes mediante la suscripción de una Declaración de Compromiso de Confidencialidad.

**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.** Sin perjuicio del examen de admisibilidad dispuesto en el artículo 11, la Unidad de Género levantará acta de todo lo que se exponga a fin de elaborar el correspondiente informe.

Dicho informe deberá contar entre otros con los siguientes puntos: a) Individualización de quien suscribe la denuncia, en caso de ser testigo, se deberá individualizar a la víctima; b) Individualización de persona denunciada; 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; y f) recomendación a la Secretaría General respecto de las normas posiblemente vulneradas del artículo 3 del presente Protocolo.

**Artículo 11.** Una vez realizada una denuncia formal, la Unidad de Género deberá dar inicio a un examen de admisibilidad de la misma, para lo cual verificará que la denuncia haya sido interpuesta en tiempo y forma de conformidad con el artículo 6 y 7, y luego de verificarse lo anterior dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo precedente.

En caso que la denuncia sea hecha por parte de la víctima directa de los hechos, la Unidad de Género tendrá un máximo de 5 días hábiles para activar el presente Protocolo. 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, una vez ratificada la misma, activar el Protocolo en conformidad con el artículo 7.

**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.

#### **Párrafo II. De la Investigación y Sanción**

**Artículo 13.** El informe de denuncia será recibido por la Secretaría General, unidad que dentro del plazo de tres días hábiles, verificará que se haya dado cumplimiento al examen de admisibilidad establecido el artículo 11, luego de lo cual dictará una resolución que disponga el inicio de la investigación la cual será notificada a las partes involucradas de la manera más efectiva posible. El tiempo de duración de la investigación será de 12 días hábiles contados desde la antedicha notificación que disponga el inicio de la investigación. Este plazo podrá ser prorrogado, previa autorización del/la Rector/a, por 5 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 eventuales 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 o a Encargada/o de Cursos de Coordinación Formación General, cuando corresponda;
- 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 al Director/a de Recursos Humanos.

Si, luego de agotados 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.** Tanto 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, de conformidad con lo señalado en el Párrafo II del Título V del presente Protocolo.

**Artículo 20.** Toda persona vinculada al Instituto deberá prestar a la 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.

### **Párrafo III. De la Apelación.**

**Artículo 22.** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 33 y siguientes del presente Protocolo, las partes involucradas tendrán derecho a apelar ante el/la Rector/a de la sanción definitiva notificada por el/la Secretario(a) General, o quien le reemplace.

**Artículo 23.** La apelación deberá ser presentada por escrito a la persona encargada de la Secretaría General en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la resolución final con que concluya la investigación. Vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

**Artículo 24.** Admitida la apelación a trámite, se remitirán los antecedentes al Rector quien tomará conocimiento de éstos, pudiendo practicar nuevas diligencias de oficio o a solicitud de las partes, y emitiendo una resolución definitiva que podrá ratificar la resolución final de la Secretaría General o revocarla en todo o alguna de sus partes.

**Artículo 25.** La resolución anteriormente señalada tendrá el carácter de inapelable.

## **TÍTULO IV. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN, APOYO Y REPARACIÓN**

### **Párrafo I. Medidas de Protección**

**Artículo 26.** Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género estará facultada para adoptar, por el plazo que dure la investigación, una o más de las siguientes medidas de protección a favor de las víctimas:

- 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; y
- f) Otras que el Instituto estime pertinente.

**Artículo 27.** 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 y los principios que guían el presente Protocolo.

#### **Párrafo II. Medidas de Apoyo y Reparación**

**Artículo 28.** La Unidad de Género también podrá otorgar medidas de apoyo y reparación a la persona víctima.

**Artículo 29.** 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;
- a. Proveer acceso a servicios de restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales mediante atención de especialistas;
- b. Entregar a la persona víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos;
- c. Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención tanto para la víctima como para la comunidad educativa; y
- d. Otras que el Instituto estime pertinente.

**Artículo 30.** 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; y
- f) Otras que el Instituto estime conveniente.

### **TÍTULO V. SOBRE LA COMISIÓN DE REVISIÓN, SU INTEGRACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO**

#### **Párrafo I. Designación, Integración y Funcionamiento**

**Artículo 31.** Se designará, por parte del/la Rector/a, una Comisión de Revisión, en adelante “la Comisión”, 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.

La persona encargada de la Unidad de Género participará en las sesiones de la Comisión en carácter de Ministro de Fe y con derecho a voz.

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; y
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 32.** 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 33.** 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 64, N° 6, inciso segundo, esto es, participación en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad.

**Artículo 34.** La Comisión sesionará en conformidad a los requerimientos que emanen desde la Unidad de Género y sus acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple de sus integrantes presentes al momento de la decisión. En caso de empate, decidirá la persona encargada de la Unidad de Género.

**Artículo 35.** En caso de renuncia de un/a integrante de la Comisión, la persona encargada de la Unidad de Género propondrá un nuevo nombre para su reemplazo en un plazo de 5 días hábiles el cual deberá ser ratificado por el Rector, de conformidad con el artículo 27.

**Artículo 36.** Previo a sancionar o sobreseer algún caso, las y los integrantes de la Comisión deberán firmar un documento llamado "*Declaración de Consentimiento Informado y de Compromiso*", en el que declaran estar de acuerdo con el presente reglamento y se comprometen a cumplirlo cabalmente, respetando siempre la confidencialidad de los casos y las evidencias materiales aportadas para cada investigación.

#### **Párrafo II. Del Procedimiento de la Comisión**

**Artículo 37.** Cuando de conformidad con lo previsto en el Párrafo II del Título III del presente Protocolo, la Comisión de Revisión deba analizar la propuesta de sobreseimiento presentada por el/la Secretario/a General, o quien le reemplace, podrá confirmar la misma o proponer nuevas diligencias.

**Artículo 38.** 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 dicha decisión, 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.

**Artículo 39.** Finalizado el nuevo 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, se remitirán 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, las cuales serán verificadas por la Secretaría General debiendo informar de su ejecución dentro de 10 días hábiles para la resolución final del Rector.

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

#### **Párrafo I. Sobre las Sanciones.**

**Artículo 40.** En el caso de que se sancione a funcionarios/as del Instituto se aplicarán una o más de las siguientes sanciones:

- i. asistencia obligatoria a programas de capacitación en materias de género coordinadas por la Institución, debiendo acreditar su asistencia y aprobación a los mismos;
- ii. la amonestación por escrito en su hoja de vida, incluyendo la suscripción de una carta de compromiso de mejorar su conducta pedagógica y humana;
- iii. multa que podrá ser descontada de su remuneración; y
- iv. hasta la terminación del contrato de trabajo por la causal prevista en la hipótesis que corresponda del artículo 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos

acreditados durante la investigación.

**Artículo 41.** En caso que se trate de estudiantes del Instituto, las sanciones podrán ser:

- a) Disculpas públicas, las que pueden ser verbales, dejando evidencia de ello ante la persona encargada de la Unidad de Género, o escritas, evidenciando estas últimas de la manera más fehaciente posible.
- b) Suspensión temporal por un período determinado; y
- c) Expulsión del/la estudiante del Instituto.

#### **Párrafo II. Conductas Atenuantes y Agravantes.**

**Artículo 42.** 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) Colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos;
- c) La irreprochable conducta anterior; y,
- d) Otras circunstancias modificatorias de responsabilidad.

**Artículo 43.** 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 VII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 44.** 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 la persona encargada de la Dirección Académica.
- 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 de Jefe/a de Carrera.
- 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.”