

EATRI

INSTITUTO PROFESIONAL



EATRI

**INSTITUTO
PROFESIONAL**

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

AÑO 2023

TÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°: El presente reglamento describe y establece estrategias y procedimientos formales para prevenir 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 y sancionadas. El presente Reglamento se encuentra disponible en la página web de EATRI (www.eatri.cl).

ARTÍCULO 2°: El presente reglamento tiene como objetivo abordar específicamente los problemas de violencia y discriminación de género y acoso sexual, entregando lineamientos para el desarrollo de iniciativas de prevención y entregando pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de estos hechos, complementario a la normativa interna vigente.

ARTÍCULO 3°. La Institución valora la diversidad e inclusión, promoviendo relaciones de respeto, trato digno y confianza entre todos los estudiantes, profesionales y personal que forman parte de la comunidad educativa.

ARTÍCULO 4°: 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.

ARTÍCULO 5°: 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.

ARTÍCULO 6°: 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.

ARTÍCULO 7°: 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 8°: 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 9 °: Serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual, las siguientes:

- a) Gestos y comentarios de connotación sexual dirigidos a una persona en particular.
- b) Contacto físico impropio no consentido.

- c) Proposición de juegos de carácter sexual.
- d) Proposiciones de carácter sexual no consentidas y/o amenazas que se relacionen con el rendimiento académico (calificaciones, evaluaciones, aprobación de asignaturas, asistencia, entre otras).
- e) Hostigamiento de connotación sexual por correo electrónico, teléfono o cualquier otro medio de comunicación.
- f) Otras contenidas o descritas en la “Política para la prevención de violencia sexual, de género y discriminación de EATRI”.

ARTÍCULO 10°: Las medidas disciplinarias que podrán aplicarse a un miembro que pertenezca a la Comunidad EATRI, que incurra en conductas o infracciones de las señaladas en el artículo anterior, serán las siguientes.

- a) Censura por escrito
- b) Suspensión temporal
- c) Expulsión

TÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 11°: Toda denuncia de violencia y discriminación de género y acoso sexual deberá interponerse ante la Unidad de Género a través del formulario de denuncia disponible en la página web institucional, la cual debe ser enviada al correo: denuncias@eatri.cl

ARTÍCULO 12°: Recibida la denuncia, la coordinadora de la Unidad de Género informará de inmediato a la unidad responsable del proceso de investigación dependiendo de la Dirección a la cual pertenezca el denunciado o denunciada, quienes iniciarán formalmente la correspondiente investigación con la debida reserva, a través de un informe con todas las evidencias y declaraciones.

ARTÍCULO 13°: La Dirección a la cual pertenezca el denunciado o denunciada, ordenará una investigación sumaria y designará un/una Investigador(a) o Fiscal del caso, quien deberá hacerse acompañar por un/una Actuario(a) 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/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 14°: Tratándose de casos en que la denuncia efectuada implique la posibilidad de que se haya perpetrado un delito, la Coordinadora de 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.

¹ Art. N°175, 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 15°: 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 víctima y los presuntos responsables de este hecho. La investigación no debe exceder los 5 días hábiles, pudiendo ser prorrogado, excepcionalmente, por 3 días hábiles extraordinarios en el evento que la respectiva Dirección 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/la Fiscal y el/la 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 16°: Terminada la investigación, el/la Fiscal Instructor 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 17°: En el caso que el/la Fiscal formule cargos, notificará al afectado/a quien tendrá un plazo de dos días hábiles para presentar sus descargos por escrito ante el investigador y entregar de igual forma los antecedentes o medios de prueba que estime procedentes.

ARTÍCULO 18°: Presentados los descargos o transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior sin que el/la denunciado/a presente su defensa, el/la Fiscal emitirá su informe o vista fiscal, dentro de los dos días hábiles siguientes, proponiendo la absolución o la aplicación de alguna medida disciplinaria.

ARTÍCULO 19°: Si en la investigación se concluye que efectivamente hubo conducta de violencia y discriminación de género y/o acoso sexual hacia el/la denunciante por parte del denunciado/a, la Dirección que dispuso la investigación, atendiendo la gravedad de los acontecimientos y conductas, tiene la facultad para aplicar la medida disciplinaria que se ajuste al mérito del proceso.

ARTÍCULO 20°: 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 del denunciado/a.

ARTÍCULO 21°: 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 10° del presente Reglamento.

ARTÍCULO 22°: Las resoluciones finales dispuestas por la Dirección correspondiente, serán notificadas al denunciado/a por la Unidad de Género.

ARTÍCULO 23°: 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 DEL ACOMPAÑAMIENTO

ARTÍCULO 24°: Sin perjuicio del procedimiento contemplado en los artículos anteriores, la Unidad de Género, deberá:

- a)** Acompañar al denunciante durante todo el proceso que dure la investigación.
- b)** Acompañar a las/los afectados, entregando asesoría psicológica, apoyo emocional y contención.
- c)** Realizar campañas de prevención y difusión sobre la violencia de género y acoso sexual.
- d)** Todas las acciones necesarias para reservar la integridad del denunciante y denunciado/a.

ARTÍCULO 25°: La Unidad de Género elaborará un informe completo sobre este período de acompañamiento a la Dirección que dispuso la investigación, incluyendo algunas sugerencias o medidas que permitan mejorar este proceso.

ARTÍCULO 26°: 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 27°: a La Dirección que dispuso la investigación y la Unidad de Género, deberán proteger siempre la integridad de los/las involucrados/as. 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 víctima.

TÍTULO IV DE LAS DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 28°: La aplicación de alguna de las medidas disciplinarias contempladas en el artículo 10° serán registradas en el expediente de la persona sancionada.

ARTÍCULO 29°: Las situaciones no previstas en el presente Reglamento serán resueltas por la Rectoría, previo pronunciamiento del Comité de Rectoría.