

# **POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

**fortalecemos nuestros equipos**

## **I. OBJETO**

La Política contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Instituto Profesional Providencia, tiene por objeto establecer los lineamientos y directrices generales para la instalación, aplicación y evaluación de mecanismos orientados a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Institución, así como proteger y reparar a las víctimas, promoviendo relaciones igualitarias de género.

## **II. ALCANCE**

Para los efectos de la presente política, quedarán comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen carreras en la institución; desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con el Instituto.

La potestad de IPP de investigar y sancionar de conformidad con esta política, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por o para el Instituto o por personas vinculadas al IPP de conformidad con al párrafo anterior, ocurran en espacios físicos o virtuales o en situaciones formales o informales, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Institución.

## **III. TÉRMINOS Y DEFINICIONES**

Para efectos de una mejor comprensión de la presente política, se precisan los siguientes términos y definiciones.

**Acoso Sexual:** El acoso sexual es 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.

**Violencia de Género:** La violencia de género consiste en actos violentos ejercidos contra una persona sólo por su género. Las acciones que se consideran violentas son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona.

**Discriminación de Género:** Existe discriminación de género cuando una persona, natural o jurídica, trata a otra de manera menos favorable por causa de su género. La discriminación también puede tener lugar cuando las políticas o los procedimientos aparentemente imparciales de una organización tienen un impacto significativamente negativo en los empleados o postulantes debido a su género.

**Comunidad IPP:** La comunidad del Instituto está integrada por docentes, estudiantes, personal administrativo y personal directivo, quienes ejercen de manera regular los quehaceres que se desprenden de su misión y funciones.

## IV. CONTENIDO

### 1. Generalidades

IPP promoverá acciones orientadas a respetar la diversidad, la inclusión y a prevenir, investigar, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia y discriminación al interior de la institución, y proteger y reparar a las víctimas, 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 IPP.

En ese contexto, es deber de todos los miembros de la comunidad educativa adoptar las medidas que sean necesarias para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y velar por la protección y reparación a las víctimas, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

## **2. Del respeto a la diversidad y prevención de cualquier tipo de violencia y discriminación.**

De acuerdo con el manifiesto cultural, IPP es una institución que respeta y promueve la Diversidad al señalar que *“No discriminamos ni por edad ni por religión género o nada que se le parezca. Nos centramos en tu talento y ganas de sumarte y hacer”*. En ese contexto, es deber de la institución generar acciones para prevenir los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la institución, para lo cual se establecen los siguientes lineamientos:

- a. **Diagnóstico:** IPP realizará diagnósticos que identifiquen las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que pudiesen generar o incrementar acciones de violencia y/o discriminación de género al interior de la Institución.
- b. **Medidas de Prevención:** La institución implementará las siguientes medidas dirigidas a prevenir los riesgos detectados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a saber:
  - i. **Campañas de difusión periódicas.** Diseño y difusión de campañas informativas del manifiesto cultural relacionadas con la sentencia *Diversidad “No discriminamos ni por edad ni por religión género o nada que se le parezca. Nos centramos en tu talento y ganas de sumarte y hacer”*.
  - ii. **Actividades periódicas de formación para entender y valorar la diversidad y el respeto.** Entre las cuales se encuentran: Webinars, Charlas de Expertos, Focus Group, Talleres, entre otras.
  - iii. **Guía de buenas prácticas,** que orienten a los integrantes de la comunidad educativa sobre integridad, diversidad, respeto y no

discriminación, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución.

- iv. **Canal de Denuncia.** La institución implementará un canal de denuncias de hechos constitutivos de Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género, velándose por que sea de fácil acceso y resguarde la confidencialidad y privacidad de las víctimas.
- c. **Capacitación:** La institución desarrollará programas de capacitación y especialización destinados a colaboradores, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género.
- d. **Contenidos:** IPP velará por la incorporación de contenidos de diversidad, respeto y no discriminación, en sus planes curriculares.
- e. **Inducción:** IPP incluirá en sus procesos de inducción institucional (onboarding), tanto de estudiantes, personal académico y administrativo, las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre integridad, diversidad y no discriminación.

### **3. Protocolo de Investigación, Sanción y de Apoyo a las Víctimas de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.**

La institución investigará, sancionará y brindará apoyo a las víctimas de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, velando por resguardar las normas del debido proceso, y los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

#### **Título I. Definiciones Fundamentales**

**Artículo 1.** Para efectos del presente Protocolo serán consideradas **conductas violentas o maltrato** todos aquellos comportamientos, palabras o gestos que atenten contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de los miembros de IPP. Se incluye en este tipo de conductas, aunque su enumeración no sea taxativa, la violencia física y sexual, agresiones, malos tratos, humillaciones, descalificaciones verbales y/u otras conductas análogas, ya sea que se dé entre personas de los mismos o distintos estamentos del IPP.

**Artículo 2.** Se entiende por **discriminación** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por y hacia cualquier miembro de la comunidad educativa, y que se funde 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, el género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad y/o las capacidades diferentes.

**Artículo 3.** Serán consideradas conductas de **violencia sexual** todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual no consentidos y que atenten contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de los miembros del IPP. La institución considerará como conductas de violencia sexual, sin que esta enunciación sea taxativa, el acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho sexual y, en general, cualquier interacción con significado sexual no consentida, ya sea que se dé entre personas de los mismos o distintos estamentos del IPP.

## **Título II. De la Violencia o Maltrato**

**Artículo 4.** Se entenderá por violencia o maltrato, cualquier acción intencional, ya sea física o psicológica, realizada en forma escrita o verbal a través de medios físicos, tecnológicos o cibernéticos, en contra de cualquier integrante de la comunidad educativa, con independencia del lugar en que se cometa, siempre que:

- a. Menoscabe, o produzca temor razonable de sufrir menoscabo, a su integridad física o psíquica, su vida privada, su propiedad u otros derechos fundamentales.
- b. Cree un ambiente hostil, intimidatorio, humillante o abusivo.
- c. Dificulte o impida de cualquier manera el desarrollo o desempeño académico, laboral, afectivo, intelectual, espiritual o físico.

**Artículo 5.** Se considerarán constitutivas de violencia o maltrato, entre otras, las siguientes conductas:

- a. Proferir insultos, hacer gestos groseros o amenazantes y ofender reiteradamente a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- b. Agredir físicamente o ejercer violencia psicológica o verbal en contra de un estudiante, docente, administrativo o de cualquier otro miembro de la comunidad educativa.
- c. Amedrentar, amenazar, chantajear, intimidar, hostigar, acosar o burlarse de un miembro de la comunidad educativa (ejemplo utilizar sobrenombres hirientes, mofarse de características, etc.).
- d. Discriminar a un integrante de la comunidad educativa, ya sea por su condición social, situación económica, religión, pensamiento político o filosófico, ascendencia étnica, nombre, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, defectos físicos o cualquier otra circunstancia.
- e. Amenazar, atacar, injuriar o desprestigiar a un estudiante, docente o a cualquier otro integrante de la comunidad educativa a través de chats, blogs, redes sociales, mensajes de textos, correo electrónico, foros, servidores que almacenan videos o fotografías, sitios webs, teléfonos o cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico;
- f. Exhibir, transmitir o difundir por medios cibernéticos o digitales cualquier conducta de violencia o maltrato ocurrida al interior de la institución;

### **Título III. De la Violencia Sexual**

**Artículo 6.** Se denominará *acoso* u *hostigamiento sexual* a las insinuaciones y requerimientos de carácter sexual, no deseados y no consentidos, que afecten la dignidad e integridad de quien los recibe. El acoso sexual ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de tales acciones tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior del Instituto, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia, el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para el o los afectados. No es necesaria una acción sistemática de acoso u hostigamiento, ya que una sola acción puede constituir acoso sexual.

**Artículo 7.** La *agresión sexual* es un acto que se comete mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción o intimidación. En el marco de esta normativa, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que correspondan, la agresión sexual incluye, sin que esté limitada, al contacto sexual sin consentimiento.

**Artículo 8.** La *exhibición, exposición* y el *voyerismo sexual* buscan violar la privacidad de una persona. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona (s); desnudarse parcial o totalmente delante de otros; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de los involucrados y por uno o más medios (físicos o digitales) imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.

**Artículo 9.** El *acecho sexual* se define como el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que generan temor e inseguridad, causando perturbación emocional significativa. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual.

**Artículo 10.** Las acciones de violencia sexual ocurren sin el consentimiento del afectado. El consentimiento se entiende como el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica. Éste se manifiesta de manera inequívoca mediante palabras o actos concluyentes de una persona capaz, acerca de que está en condiciones de consentir y se encuentra en pleno uso de sus facultades. El consentimiento para un acto sexual particular no podrá en ningún caso interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores. Del mismo modo, los actos sexuales previos o la existencia de una relación de pareja tampoco constituyen, por sí mismos, expresión de consentimiento.



#### **Título IV. Ámbito de Aplicación**

**Artículo 11.** Esta normativa será aplicable a estudiantes, profesores y colaboradores que participan en todas aquellas actividades laborales, académicas y extracurriculares (fiestas, paseos, investiduras, graduaciones, u otras) desarrolladas o patrocinadas por algún órgano o funcionario que forme parte del IPP, o por el Instituto propiamente tal.

Se aplicará también a terceras personas, que reciben o prestan servicios a la institución, lo que incluye usuarios, clientes, personal de aseo, funcionarios externos, funcionarios de seguridad, entre otros terceros de naturaleza análoga.

Para los casos en que los actos denunciados involucren a integrantes del IPP, y que dichos actos se produzcan fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, o bien, cuando quien ejerce la acción de violencia o discriminación es una persona ajena al Instituto y el afectado es un integrante del mismo, el IPP proporcionará orientación y apoyo a las víctimas, de manera de reducir los efectos que dichas acciones tienen en el quehacer laboral y académico de los afectados y, previa investigación de los hechos, ejercerá las acciones legales y/o judiciales pertinentes, en caso que corresponda.

Si se presentara una denuncia por acoso sexual entre funcionarios del Instituto, ya sea administrativo o académico, con vínculo laboral, será aplicable lo establecido en el Título XVI del Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la Institución, que regula la Investigación y Sanción del Acoso Sexual”, siendo responsable de su aplicación la Vicerrectoría de Personas.

#### **Título V. Orientación y Acompañamiento**

**Artículo 12.** El Instituto entregará apoyo a las Víctimas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, a través de la Dirección Jurídica.

**Artículo 13.** Los colaboradores de dicha Dirección recibirán capacitación sobre temáticas de género y derechos humanos para el buen desempeño de su tarea y tendrán la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de denunciantes

y denunciados. Para estos efectos, los colaboradores deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir la función y su incumplimiento será sancionado conforme a los reglamentos vigentes.

## **Título VI. Denuncia e Investigación**

**Artículo 14.** Cualquier persona vinculada a la Institución, en los términos del artículo 8° precedente, podrá formalizar una denuncia de hechos constitutivos de Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género, para lo cual deberá consignarse el nombre y cédula nacional de identidad del denunciante, la persona afectada y de la persona acusada, así como el detalle de los hechos que originan la denuncia. La presentación de una denuncia deberá, en lo posible, identificar involucrados, fechas, lugares, testigos y pruebas. Las denuncias anónimas serán desestimadas y no darán curso a investigación alguna.

**Artículo 15.** La denuncia deberá dirigirse por escrito dirigido a la Dirección Jurídica, mediante el canal o los canales de denuncias dispuesto por IPP, siendo dicha unidad la responsable de iniciar el proceso de investigación.

**Artículo 16.** Recibida la denuncia, el Director Jurídico evaluará si procede investigar o no el caso determinando; si se deriva a otra autoridad, instancia u órgano institucional (Ministerio Público, Consejo Superior, Directorio u otro.

**Artículo 17.** El Instituto solo iniciará una investigación cuando las denuncias hagan referencia a situaciones ocurridas durante los últimos 5 años.

**Artículo 18.** En caso de iniciar la investigación, la Dirección Jurídica deberá notificar a la persona denunciada, por el medio más expedito, sobre los hechos imputados a fin de que esta concorra a declarar y presente los descargos que considere pertinentes. Si la persona denunciada no comparece, la investigación seguirá adelante, en rebeldía del acusado.

**Artículo 19.** En el curso de la Investigación se resguardará las normas básicas del debido proceso, se citará a declarar a denunciantes y denunciados, así como a los testigos que éstos ofrezcan, recibiendo la evidencia disponible aportada por los involucrados. Tanto denunciantes como denunciados podrán, a su costo, recurrir a la ayuda externa proporcionada por un abogado.

**Artículo 20.** El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 30 días hábiles. En casos excepcionales y circunstancias calificadas dicho plazo podrá ser prorrogado, informándose de ello a denunciante y denunciado.

**Artículo 21.** Las personas implicadas en la investigación deberán buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización maliciosa de este procedimiento dará derecho al Instituto a adoptar medidas que podrán derivar en sanciones disciplinarias de acuerdo a los reglamentos vigentes. Solo quien sea denunciado tendrá derecho a guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

**Artículo 22.** En caso de que existan testigos, su comparecencia será obligatoria y la negativa a participar en la investigación será comunicada a la autoridad académica o administrativa que corresponda, para que aplique las amonestaciones o sanciones que correspondan, las que se repetirán hasta la comparecencia del testigo. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

**Artículo 23.** El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiere iniciado, a menos que se trate de hechos calificados como graves por parte de la Dirección Jurídica, en cuyo caso proseguirá de oficio. En cualquier caso, este desistimiento no impedirá adoptar o mantener medidas de protección y acompañamiento que se hayan definido, por el plazo que la Dirección Jurídica estime conveniente.

**Artículo 24.** Cuando exista evidencia de que la conducta denunciada reviste el carácter de delito, el Instituto estará obligado a presentar la correspondiente denuncia ante las instancias pertinentes, ya sea Carabineros, Policía de Investigaciones, Ministerio Público o Tribunales de Justicia. Sin perjuicio de lo anterior, las víctimas de violencia sexual podrán iniciar acciones legales, independiente de la aplicación de esta normativa.

## **Título VII. Medidas de Protección**

**Artículo 25.** La Dirección Jurídica deberá adoptar de oficio, en caso que lo estime necesario conforme al tenor de la denuncia, todas aquellas medidas de protección que fueren necesarias a favor de la víctima que denunciare una acción de violencia o discriminación. Las medidas de protección

incluirán, sin que la siguiente enunciación sea taxativa: reubicación del puesto de trabajo, cambio de la jornada laboral, prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra), ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos para corrección, reducción de carga académica, reubicación de curso o sección, anulación fuera de plazo y/o suspensión de semestre.

**Artículo 26.** Las medidas de protección instruidas por la Dirección Jurídica serán informadas a las personas a cargo de los involucrados para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de los involucrados.

**Artículo 27.** De ser necesario, IPP orientará a los denunciantes en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la institución. La violación de una medida de protección dispuesta podrá conducir a acciones disciplinarias en virtud de éste u otros reglamentos institucionales.

**Artículo 28.** Las medidas de protección podrán además solicitarse por el afectado o quien lo represente, una vez que se realice la denuncia por violencia sexual. En este caso la Dirección Jurídica tendrá hasta 5 días hábiles para acoger o denegar una solicitud de protección.

## **Título VIII. Sanciones**

**Artículo 29.** La investigación de la Dirección Jurídica deberá culminar con un informe dirigido al Rector que contendrá una propuesta de sobreseimiento o sanción. El informe deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: hechos investigados, pruebas recibidas, declaración de las partes y una propuesta de sanción o sobreseimiento, según corresponda, debidamente fundada.

**Artículo 30.** En el caso de estudiantes, la Dirección Jurídica podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones incluye: 1) amonestación oral; 2) amonestación escrita; 3) suspensión de calidad de alumno regular por 1 ó 2 semestres académicos y; 4) expulsión de la institución.

Las sanciones establecidas en los números 2) y 3) podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas y otros reconocimientos o beneficios proporcionados por el Instituto.

La sanción, además, quedará consignada en el expediente académico del alumno.

**Artículo 31.** En el caso de los docentes a honorarios, la Dirección Jurídica podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contempla: 1) amonestación oral; 2) amonestación escrita; 3) multa o rebaja de remuneración u honorarios; y 4) desvinculación por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato civil de prestación de servicios profesionales.

Las sanciones graves establecidas en los numerales 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, premios y otros beneficios proporcionados por el Instituto.

La sanción quedará consignada, además, en la carpeta del docente y, por tanto, deberá ser ponderada en los procesos de evaluación docente. La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos o de representación por el término de tres años, contados desde la fecha de la resolución.

**Artículo 32.** En el caso de hechos que afecten a colaboradores, el proceso de investigación podrá recomendar una sanción en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contemplará: 1) amonestación oral; 2) amonestación escrita; 3) multa o rebaja en remuneración; y 4) desvinculación por incumplimiento grave de las obligaciones, conforme a la legislación laboral.

Las sanciones 2 y 3 podrán ir asociadas a penas accesorias como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos y otros beneficios otorgados por la institución.

La sanción quedará consignada, además, en la hoja de vida del funcionario y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. Las sanciones de multa o rebaja de remuneración conllevarán, además, la

inhabilidad para ocupar cargos directivos, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución.

Lo anterior se aplicará siempre que se trate de actos o faltas que no estén contempladas en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, en cuyo caso deberá operar lo previsto en dicho reglamento.

**Artículo 33.** Para los efectos de las sanciones consignadas en los tres artículos precedentes se considerarán como agravantes: ser reincidente en las conductas, la existencia de múltiples víctimas, la existencia de dos o más victimarios, la relación de subordinación o dependencia, o que la víctima sea una persona en situación de discapacidad.

Por su parte, se considerarán como circunstancias atenuantes: la irreprochable conducta anterior, la colaboración en el esclarecimiento de los hechos, la auto-denuncia y confesión de los hechos, y la reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.

**Artículo 34.** Para aquellos en casos en que, con ocasión de una investigación hecha en virtud del presente protocolo, la Dirección Jurídica estime que se verifican antecedentes suficientes que ameriten ser conocidos por algún órgano que ejerza jurisdicción bajo los parámetros señalados en la ley 20.609, se le informará a la víctima en la forma más oportuna y expedita, dejando constancia de ello, con el objeto de que pueda hacer ejercicio de los derechos establecidos en el Título II de dicho cuerpo legal.

## **Título IX. Ratificación de Sanciones y Recursos**

**Artículo 35.** La sanción propuesta por la Dirección Jurídica, deberá ser ratificada o modificada por el Rector, mediante la dictación del correspondiente Decreto. La decisión será informada a las partes por escrito, quienes tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante el Consejo Superior, dentro del plazo de 10 días hábiles. El Consejo Superior tendrá un plazo de 15 días hábiles para resolver. El Consejo Superior podrá confirmar la sanción, o bien modificarla si hay antecedentes para ello. Esta última decisión tendrá el carácter de inapelable.

## **Título X. Privacidad y Confidencialidad**

**Artículo 36.** El Instituto Profesional Providencia considera que la denuncia y la investigación conducida en el marco de esta normativa afecta en primera instancia al denunciante y denunciado. Por tal razón, IPP protegerá, hasta donde sea posible, la identidad de los involucrados y solicitará a quienes participen en alguna etapa de este proceso, el deber de resguardo de la información de manera de evitar acusaciones por represalia, difamación o daños a la privacidad.

La infracción de los deberes de privacidad y confidencialidad, conllevará las sanciones legales y reglamentarias correspondientes. En el caso de los trabajadores se entenderá que esta infracción constituye un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, pudiendo procederse al despido sin indemnización alguna.

**Artículo 37.** La información recopilada durante una investigación no será provista a terceras personas, a no ser que sea provechoso para el esclarecimiento de los hechos o ésta sea requerida legalmente por un tribunal. En cuyo caso, siempre deberá obligarse al destinatario de la información a guardar secreto y confidencialidad de la misma.

## **Título XI. Relaciones de Individuos de jerarquías diferentes**

**Artículo 38.** Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe-funcionario, profesor-alumno, funcionario-alumno, etcétera) y que forman parte del Instituto, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Pese a ello, las relaciones consentidas entre individuos donde exista dependencia jerárquica, deberán ser informadas a la jefatura del individuo de mayor jerarquía, atendiendo la posibilidad de conflicto de interés que pueda existir, ya sea para efectos laborales y/o académicos.

## **Título XII. Disposiciones Finales**

**Artículo 39.** Quienes participen en un proceso de orientación, investigación y sanción por acoso sexual, violencia o discriminación de género y que tengan conflictos de interés con los denunciantes y/o denunciados, deberán

comunicar este conflicto a la Dirección Jurídica, para que tome las medidas necesarias para no afectar el proceso.

**Artículo 40.** La Dirección Jurídica llevará un registro de los casos denunciados, manteniendo bajo estricta reserva la identidad de los involucrados. La información contenida en los expedientes tendrá un carácter confidencial y solo será utilizada para priorizar acciones preventivas, informativas y de capacitación dentro de la institución.

**Artículo 41.** Todos los componentes de esta normativa entraran en plena vigencia a partir de la fecha de promulgación de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.

**Artículo 42.** Esta normativa estará sujeta a una revisión periódica. Toda sugerencia de mejora deberá ser enviada a la Dirección Jurídica que revisará su pertinencia para su posterior incorporación por parte del Consejo Superior.

## **V. RESPONSABILIDAD**

La presente Política será administrada por la Dirección Jurídica, la cual dará cuenta de las gestiones realizadas al Consejo Superior, a través de indicadores y reportes que evidencien su implementación y ejecución.

No obstante, se deja presente que la implementación de las acciones de Prevención serán de responsabilidad de la Vicerrectoría Académica en relación con los docentes y estudiantes y de la Vicerrectoría de Personas en relación con los colaboradores. Por su parte, la implementación del Modelo de Investigación, Sanción y de Apoyo a las Víctimas será de responsabilidad de la Dirección Jurídica.

## **VI. PLAZOS**

Tanto el Modelo de Prevención como el Modelo de Investigación, Sanción y de Apoyo a las Víctimas, deberán instalarse en la institución a más tardar el día 15 de septiembre de 2022. La revisión y evaluación de la política deberá llevarse a cabo anualmente, en el mes de septiembre de cada año calendario.