

**APRUEBA Y PROMULGA NUEVO
“REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO
FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO
SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DEL
CFT CANON”.**

Nº 003/2022

Santiago, 18 de abril de 2022.

VISTO:

1. La entrada en vigencia de la Ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la violencia y la discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.
2. Lo dispuesto en el Decreto 002/2022 y de esta Rectoría, que estableció las políticas generales sobre esta materia.
3. Las atribuciones que me confieren los Estatutos del Centro de Formación Técnica Canon.

DECRETO:

Aprueba y Promulga nuevo “Reglamento de Procedimiento frente a Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación del Centro de Formación Técnica Canon”.

El presente reglamento comenzará a regir a partir de esta fecha.

El texto completo del Reglamento referido quedará archivado en **Oficina Central**.

Comuníquese, publíquese a través de la página web de la Institución, remítase a cada una de las autoridades de la Casa Central y de las Sedes, para su publicidad al personal docente, administrativos y alumnos en general del Centro y Archívese.



CARLOS ZAVALA GODOY

RECTOR

CFT CANON

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO Y DISCRIMINACION ARBITRARIA DEL CFT CANON

TITULO PRELIMINAR: NORMAS GENERALES.

Artículo 1: Objetivo: El presente reglamento, tiene como principal objetivo, establecer y regular eventuales conductas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria, en el Centro de Formación Técnica Canon, con el fin de adoptar determinadas medidas preventivas, sancionatorias o de apoyo, para proporcionar una solución adecuada a toda la comunidad estudiantil, todo ello, sobre la base de los sellos, valores y principios rectores postulados por este Centro de Formación Técnica y sin perjuicio de las acciones judiciales que puedan impetrar las personas afectadas por las conductas que se describirán a continuación.

Artículo 2: Campo de aplicación: Estas normas regularán los casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, que hayan acontecido en las instalaciones del Centro, cualquiera que sea su sede, o fuera de ella, en el contexto de actividades organizadas por esta institución, cometidos por:

- 1.- Personal administrativo, académicos o colaboradores del Centro, en contra de los alumnos del mismo;
 - I.- Colaboradores del Centro, en contra de otro colaborador o en contra de funcionarios administrativos o académicos del mismo, o viceversa;
 - II. - Alumnos y exalumnos del Centro, en contra de otro alumno o ex-alumno del mismo o contra un funcionario administrativo, académico o colaborador del Centro.

Sin perjuicio de lo anterior, y en consideración a la gravedad del asunto y la necesidad de proteger los intereses de la presunta víctima, el C.F.T Canon, se reserva el derecho de intervenir y adoptar las medidas académicas y de apoyo

necesarias, respecto de casos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, ocurridos fuera de las instalaciones y del contexto de actividades organizadas por el Centro.

Artículo 3: Tipología. Para efectos de este Reglamento y su protocolo, las conductas que serán reguladas y sancionadas son las siguientes:

1.- Acoso sexual: Son todas aquellas conductas de naturaleza sexual, efectuadas a través de medios físicos, digitales, escritos, verbales y manifestaciones no verbales, (gestuales o de señas) no deseadas ni consentidas por la persona que las recibe, produciendo en ella consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o incidiendo en el rendimiento académico; en el normal desarrollo estudiantil; o en las oportunidades de empleo o situación laboral de la víctima, según corresponda.

No considera una conducta sancionada, aquella que tenga sus relaciones consentidas; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la víctima.

No constituirá acoso, algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

2.- Violencia de género: Son todos aquellos actos u omisiones que dañen la dignidad, la integridad y la libertad de las personas, entre ellos, la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y económica y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración su sexo, orientación sexual o la identidad de género.

3.- Discriminación arbitraria: Es toda distinción, exclusión, restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos, en particular cuando se fundan en motivos tales, como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política o de otra índole, la religión o creencia religiosa, el nacimiento o cualquier otra condición social, el estado civil, la edad,

filiación, apariencia personal, enfermedades, discapacidad y toda otra desigualdad no razonable, incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación N°20.609.

- 4.- Víctima u ofendido:** Es la persona que sufre un daño o un perjuicio, a causa de determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.
- 5.- Agresor u ofensor:** La persona que acosa sexualmente, agrede, discrimina arbitrariamente, ofende, ataca, o atenta contra de la integridad física, psicológica, la dignidad y/o la libertad de una o más personas, causándole consecuencias negativas a nivel psicológico emocional o físico; y/o privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos, incidiendo en las oportunidades laborales y/o rendimiento académico de la víctima.
- 6.- Personal o funcionario administrativo:** Todo el personal del Centro, con contrato de trabajo.
- 7.- Académico:** Aquellos profesores, docentes, supervisores de tesis, de prácticas o de aquellas actividades en que exista una relación jerárquica con los estudiantes, que tengan contrato de trabajo o de prestación de servicios con el Centro.
- 8.- Colaborador:** Aquellos profesores, docentes, supervisores de tesis u otros que tengan una relación académica o docente asistencial, con los estudiantes del Centro.
- 9.- Alumno:** Al estudiante matriculado en alguna carrera dictada por el Centro.
- 10.- Ex alumno (alumna):** Al ex estudiante de una carrera o de, diplomado curso, seminario o actividad académica dictada por el Centro.

Artículo 4: Confidencialidad: En el marco de este reglamento se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre contenido de los conflictos en proceso de denuncia, mediación o investigación, ni de los resultados de estos, incluso aun después de terminada la investigación.

Se procurará mantener la confidencialidad en todas las instancias y etapas del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la confidencialidad no será exigible en los siguientes casos

- Cuando la ley, un Tribunal o Fiscalía lo requiera.
- Cuando sea necesario para proteger los intereses de todos los involucrados.

Si se acredita que alguna de las partes involucradas en las etapas de denuncia, mediación, investigación y resolución a que haya lugar, infringe el principio de confidencialidad que debe regir estas instancias, el infractor podrá ser objeto de la aplicación de alguna de las sanciones o medidas establecidas en el presente reglamento.

TITULO I: DE LA DENUNCIA.

Artículo 5: La Denuncia. Es la notificación verbal o escrita que realiza la víctima o un tercero, de que se ha cometido una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, presentada en alguno de los canales habilitados al efecto.

Cualquier persona podrá denunciar los actos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, de que haya sido víctima o tome conocimiento, distinguiendo para su presentación lo siguiente:

- 1.- Si es alumno, ex alumno y es afectado por acoso sexual, violencia de género o acoso sexual, puede presentarla, directamente o por medios electrónicos al Director Académico o al Rector del Centro.
- 2.- Si es funcionario administrativo, académico o colaborador del Centro, o tercero, y ha sido víctima o conoce de hechos de violencia de género o discriminación arbitraria, a denuncia puede ser presentada ante el Jefe de

Carrera de la Sede a la cual pertenece el denunciado o la presunta víctima, al Director Académico o al Rector del Centro.

En cualquiera de los casos puede hacerla personalmente, por escrito o medios electrónicos.

3. Si es funcionario administrativo o académico contratado por el Centro y ha sido víctima o conoce de hechos de ACOSO SEXUAL cometidos por parte de otro trabajador contratado, la denuncia o reclamo debe ser presentada por escrito a la Dirección de Administración del Centro o a la Inspección del Trabajo competente, según se encuentra establecido en el Código del Trabajo o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro.

Artículo 6: Contenido de la denuncia: La denuncia podrá realizarse en forma verbal, escrita o por medios electrónicos y deberá contener a lo menos las siguientes menciones:

A. Denuncia escrita o por medios electrónicos:

- 1) Individualización del denunciante y carrera que estudia, en su caso.
- 2) Individualización del denunciado.
- 3) Indicación del área en que se desempeñaría el denunciado en la medida que sea posible.
- 4) Narración detallada de los hechos constitutivos de la infracción.
- 5) Individualización de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticia de los hechos, de ser posible.
- 6) Señalar y adjuntar pruebas de la conducta denunciada si las tuviere
- 7) Fecha y lugar de la denuncia
- 8) Indicar el medio por el cual prefiere recibir las comunicaciones o notificaciones a que hubiere lugar en el proceso.
- 9) Firma del denunciante.

B. Denuncia verbal:

Sin perjuicio de su recepción verbal, deberá siempre levantarse un registro escrito que contemple los datos enunciados en la letra anterior, en presencia del denunciante quien lo firmará junto con la autoridad que la recibiere.

Con todo, aun cuando la denuncia no cuente con toda la información requerida, la autoridad que la haya recibido, deberá entregar copia de ella al denunciante haciendo constar la fecha de su recepción y remitir los antecedentes al Rector, para que le dé curso en conformidad a este Reglamento.

No se dará curso a ninguna denuncia, ya sea anónima o presentada por un tercero, mientras no sea ratificada por la presunta víctima.

Artículo 7: Recepción de denuncia: Efectuada la denuncia, la autoridad o quien la reciba, a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes pondrá la denuncia y los antecedentes en conocimiento del Rector, con el objeto de que éste dentro del plazo de tres días hábiles, proceda a constituir una Comisión de Revisión, en adelante "la Comisión", y convocar a sus integrantes.

Artículo 8: La Comisión de Revisión estará integrada por:

- 1.- El Rector, Director Académico, o quienes ellos designen, si denunciante y denunciado son de distintas Sedes.
- 2.- Directora de Administración o quien designe, en caso de que el denunciado sea un administrativo, académico o colaborador del Centro.

Artículo 9: Procedimiento de la Comisión de Revisión La Comisión individualizada en la cláusula anterior, tendrá el plazo de cinco días hábiles para reunirse y revisar de los antecedentes recibidos, pudiendo dentro de dicho plazo solicitar mayores antecedentes o información adicional a las autoridades académicas o administrativas que estime pertinentes, o a la persona denunciante, para adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- a) Disponer la **instrucción de una investigación sumaria** cuando la gravedad de los hechos denunciados así lo amerite, designando un Investigador o Fiscal,

Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de denuncias de acoso sexual en que, si hay involucradas personas con contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la ley laboral.

- b) Provocar un **proceso de mediación** consentido por las partes involucradas, con el objeto de evitar la repetición de las actitudes impropiedades y obtener acuerdos o compromisos de parte del denunciado, en pos de la protección de la víctima y la sana convivencia.
- c) **Desestimar la denuncia** cuando resulte evidente que los hechos denunciados no son constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, ni se encuadran dentro de ellos o escapan al ámbito de su competencia. Dicha decisión debe ser fundada, constar por escrito y ser notificada a la parte denunciante.

Artículo 10: Medidas de apoyo. El Centro pone a disposición de las víctimas las siguientes medidas de apoyo:

Apoyo Psicológico: A través de una Psicóloga del Centro, se entregará apoyo y orientación psicológica a las víctimas que lo necesiten.

Orientación Legal: A través de un Abogado, dependiente del Centro se les brindará información y orientación legal.

Apoyo Académico: Las víctimas de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, contarán con el apoyo académico que requieran en el proceso, a través de medidas de protección provisionales que serán evaluadas, aceptadas y/o definidas, si corresponde, por la Comisión que conocerá de la denuncia.

Artículo 11: Medidas de protección provisionales. En cualquier etapa del proceso, la Comisión, de oficio o a petición de parte, según la gravedad de los hechos, podrá disponer de medidas provisionales, tendientes a asegurar los resultados de la mediación o investigación y/o a resguardar la protección de los afectados, velando porque la medida adoptada no viole derechos amparados por la ley.

Mientras dure el proceso, se podrá por ejemplo, disponer, según la naturaleza del vínculo que exista con la persona afectada, la medida de:

- Alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar en que ellos se prestan por el denunciado en conformidad y a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- Suspensión provisional de labores o actividades académicas del denunciado, con o sin derecho a remuneración u honorarios.
- Ajuste de calendario de evaluaciones para la presunta víctima.
- Extensión de plazos para cargas académicas de la presunta víctima.
- Reducción de carga académica para la presunta víctima.
- Reubicación de curso o sección para presunta víctima o denunciado.
- Anulación o suspensión de estudios fuera de plazo.
- Prohibición de contacto entre la presunta víctima y el denunciado por cualquier vía. Cualquier otra que determine procedente la Comisión.

La medida adoptada, será inapelable y se comunicara a la unidad respectiva para su implementación inmediata y terminará automáticamente al dictarse el sobreseimiento o la sentencia definitiva, según corresponda.

TITULO II: DE LA MEDIACION.

Artículo 12: La mediación se llevará a cabo por el Mediador designado para estos efectos por la Comisión.

El mediador notificará del inicio del proceso a la víctima y al denunciado, y solicitará

su participación voluntaria en el mismo, otorgándoles un plazo de dos días hábiles contados desde la notificación, para manifestar por escrito su intención.

Existiendo acuerdo de las partes, el mediador las citará indicando día, hora y lugar en que se verificará la audiencia de mediación, debiendo realizarse esta dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación a las partes del inicio del proceso.

Los acuerdos adoptados en el proceso de mediación serán recogidos por escrito en acta levantada al efecto por el mediador, la que será firmada por todos los participantes, en serialde conformidad, entregándole copia de ella a las partes y a la Comisión revisora que instruyó el proceso.

Si alguna de las partes se negare a participar o no tuviere éxito la mediación o si el infractor incumpliera los acuerdos o compromisos asumidos en dicho proceso, el mediador informará de esta circunstancia a la Comisión para que se disponga la instrucción de una investigación sumaria.

Esta fase de mediación no será aplicable en caso de reincidencia.

TITULO III: DE LA INVESTIGACIÓN SUMARIA.

Artículo 13: La investigación sumaria será decretada por la Comisión de revisión dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha en que fue convocada para la revisión de la denuncia y de los demás antecedentes, o desde la fecha en que el mediador informe sobre la no prosecución de la mediación, según corresponda, designando en ella, al Fiscal Investigador a cargo de la misma.

Esta resolución será notificada a la víctima personalmente o por el medio indicado en la denuncia.

El Fiscal, dentro del plazo de cinco días hábiles, deberá aceptar su cargo y dictar una resolucióndando inicio a la investigación, la que se notificará al denunciado.

Dicha resolución contendrá además la descripción detallada de los hechos denunciados y se dará día, hora y lugar para que el denunciado concorra ante él a prestar declaración y presentar por escrito las descargos y pruebas que considere pertinentes. Esta audiencia no podrá fijarse antes de los 10 ni después de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.

En el escrito de descargos el denunciado formulará sus defensas y alegaciones y solicitará las diligencias que estime necesarias, indicando, además, una media preferente para que se efectúen las notificaciones y citaciones a que haya lugar en el proceso.

El Fiscal a cargo de la investigación podrá designar un Actuario o ministro de Fe, quien estará encargado de autorizar todas las resoluciones o diligencias que éste dicte o practique. Asimismo, cooperará con él en la sustanciación de la investigación y deberá guardar reserva de todas las actuaciones.

Denunciante o denunciado podrán, dentro del plazo dos días hábiles contados desde su notificación del inicio del proceso, impugnar a la persona del investigador, ante la Comisión de Revisión, cuando estime que concurre en el algún conflicto de interés.

Artículo 14: A lo largo del proceso investigativo el Fiscal estará disponible para las partes involucradas y a los testigos existentes o que estos ofrezcan, y para recibir pruebas o antecedentes que el denunciante y/o denunciado estimen necesario presentar, dejando constancia de ello en el expediente.

El Fiscal realizará un análisis de los hechos, recopilando toda la información y pruebas que fuere posible obtener o que las partes presenten en sustento de sus alegaciones o defensas.

El expediente se llevará foliado correlativamente en números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias, documentos y registros que se acompañen, en orden cronológico.

Con todo, cuando así lo aconseje la seguridad o privacidad de los testigos o las partes, el Fiscal, por resolución fundada, podrá ordenar que se mantenga reserva permanente sobre el nombre de uno o más testigos determinados o sobre algún antecedente que obre en el expediente.

Artículo 15: Plazo de la investigación. La investigación se realizará en el plazo de diez días hábiles contados desde la fecha de la audiencia de descargos a la que comparezca el denunciado o desde la fecha en que se declare su rebeldía, según corresponda; plazo que podrá prorrogarse hasta por diez días hábiles, por resolución fundada del señalado investigador, si existen diligencias pendientes, u otras razones que a su juicio lo justifiquen.

Artículo 16: Citaciones. El investigador podrá realizar las citaciones a que haya lugar en el proceso, tanto al denunciado, como a la presunta víctima y testigos, por cualquier medio que haga el proceso rápido y expedito, debiendo dejarse siempre constancia de la misma en el expediente. De preferencia se utilizarán los medios digitales que hayan solicitado las partes en sus escritos de denuncia y descargos, respectivamente.

La comparecencia de las partes y de los testigos será obligatoria, su negativa o ausencia injustificada será informada a la autoridad académica o administrativa respectiva para que adopte las medidas que estime pertinentes. Si el denunciado no comparece, habiendo sido notificado, la investigación continuará en su rebeldía, hasta su conclusión.

En caso de impedimento grave para concurrir personalmente a prestar declaración, calificado este por el Fiscal, se suspenderá la citación y se fijará, por una sola vez, nuevo día y hora para efectuar la declaración dentro del plazo más breve posible.

Si la persona no concurre a la nueva citación, el Fiscal podrá disponer la prosecución de la investigación en su ausencia.

Artículo 17: El Fiscal tendrá amplias facultades para proceder al desarrollo de su cometido. Las autoridades, académicos, funcionarios, alumnos y ex - alumnos procurarán

prestarle toda la colaboración necesaria en el menor tiempo posible, y otorgarle las mayores facilidades para el éxito en el desarrollo de la investigación.

Artículo 18: La prueba se apreciará en conciencia. La confesión del denunciado tendrá mérito para probar tanto la infracción como su participación en ella.

TITULO IV: DEL INFORME DEL FISCAL.

Artículo 19: Informe del Fiscal. Agotada la investigación, el Fiscal tendrá cinco días hábiles para evacuar un informe, el que deberá contener:

- a) Individualización de el o los denunciados;
- b) Relación detallada de los hechos investigados;
- c) Relación de las pruebas recibidas;
- d) Resumen de las alegaciones formuladas por las partes;
- e) Medios por los que se han establecido o probado los hechos;
- f) Participación y grado de responsabilidad que corresponda al denunciado, con indicación de las circunstancias atenuantes o agravantes respectivas.
- g) Conclusiones conforme al mérito de los antecedentes reunidos.
- h) Propuesta de resolución para el caso concreto, en orden a sancionar o aplicar medidas, sobreseer o absolver.

TITULO V: DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN.

Artículo 20: Resolución Final. Recibido el informe del Fiscal, la Comisión de revisión que ordenó la investigación tendrá cinco días hábiles para analizarlo, junto con los antecedentes recopilados en la misma, pudiendo al cabo de este plazo, **ratificar o modificar** las sanciones o medidas propuestas por el investigador, dictando la correspondiente resolución definitiva, debidamente fundamentada.

El plazo señalado podrá prorrogarse por una sola vez por diez días hábiles, si la Comisión así lo estima necesario para mejor resolver.

Artículo 21: La resolución definitiva será notificada por el Fiscal a las partes, personalmente o por el medio que ellas hayan solicitado en el proceso.

Si no hay constancia de solicitud de notificación por medios digitales, y la parte no concurriera a la notificación personal, se podrá disponer la notificación por carta certificada ~~en~~ vía Correos de Chile u otro medio equivalente, al domicilio registrado en el proceso en la base de datos del Centro

Las notificaciones que se hagan por carta se entenderán practicadas, y los plazos comenzaran a correr, al tercer día hábil posterior a su envío. La fecha de envío será la que estampe la empresa de correos en el formulario correspondiente.

TITULO VI: DEL SOBRESEIMIENTO.

Artículo 22: El sobreseimiento definitivo se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados noconstituyen casos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria;
- b) Cuando aparezca claramente establecida la inocencia del o los denunciados.

Artículo 23: El sobreseimiento temporal se determinará por el Fiscal:

- a) Cuando no resulte acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación;
- b) Cuando, como resultado del sumario, no exista merito suficiente para sancionar al denunciado como responsable de la o las conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, reguladas en este Reglamento.

TITULO VII: DE LAS SANCIONES O MEDIDAS.

Artículo 24: En atención a la gravedad de los hechos acreditados, a las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad a la naturaleza del vínculo contractual o a la calidad del infractor, las sanciones, medidas o efectos que podrá derivarse de la investigación son:

A. Si el infractor es alumno.

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de calidad de alumno regular por uno o más peracadémicos.
- 4.- Expulsión del Centro.

B. Si el infractor es exalumno.

- 1.- Pérdida de los beneficios ofrecidos u otorgados por el Centro, en atención a su calidad de exalumno.
- 2.- Prohibición de ingreso al Centro o sus dependencias, en cualquiera de sus sedes.
- 3.- Prohibición de participar en actividades organizadas por el Centro

C. Si el infractor es un administrativo o académico:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
- 4.- Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
- 5.- Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

- 6.- Revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en el Centro.

D. Si el infractor es un colaborador:

- 1.- Se le informará de los resultados de la investigación.
- 2.- Podrá darse término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.
- 3.- Desvinculación de las actividades realizadas para alumnos del Centro y/o revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en el Centro

E. Sanciones o medidas accesorias:

Dependiendo de la naturaleza del vínculo contractual o de la calidad del infractor, las sanciones o medidas anteriores podrán ir aparejadas de:

- 1.- Matrícula condicional por uno o más periodos académicos.

Se entenderá por matrícula condicional, es aquella que consiste en que, si el sancionado volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción a la reglamentación vigente, se le expulsará del Centro de inmediato.

- 2.- Imposibilidad de postular y ocupar cargos de representación estudiantil.
- 3.- Pérdida de beneficios económicos otorgados por el Centro (becas, descuentos, premios u otros).
- 4.- Inhabilidad para ocupar cargos directivos o ser miembro del equipo docente.

Si las personas involucradas en la situación de acoso sexual. (denunciante y denunciado), fueran trabajadores con contrato de trabajo con el Centro, todo lo derivado de la denuncia, procedimiento de investigación y sanción, será regulado por lo dispuesto en Título IV del Código del Trabajo y lo dispuesto del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro.

Artículo 25: Las sanciones o medidas determinadas, podrán modificarse si concurrieren circunstancias **atenuantes o agravantes** de responsabilidad

Son circunstancias **atenuantes**, entre otras:

- Conducta anterior irreprochable;
- Auto denuncia;
- Confesión espontánea;
- Resarcimiento voluntario de los perjuicios causados;
- Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.

Son circunstancias **agravantes**, entre otras:

- La reiteración o reincidencia de conductas reguladas en este reglamento o su protocolo;
- La existencia de más de una víctima;
- Actuar concertadamente con una o más personas;
- La no comparecencia injustificada a las citaciones que realice el Fiscal;
- Que la víctima tenga discapacidad física o mental, ya sea permanente o temporal; - incumplir la o las medidas de protección que la Comisión imponga en conformidad a este reglamento;
- Incumplir los acuerdos o compromisos asumidos en un proceso de mediación previo.
- Abuso de superioridad.

TITULO VIII: DEL RECURSO DE REVISIÓN.

Artículo 26: Notificada la resolución definitiva, denunciante y denunciado tendrán el plazo de cinco días hábiles contados desde su notificación para presentar ante la Comisión que ordeno la instrucción de la investigación sumaria, un recurso de revisión, el que será conocido por la Comisión del Centro, que se convocará y citará al efecto.

Esta Comisión, tendrá el plazo de diez días hábiles para resolver el recurso de revisión presentado, pudiendo confirmar la resolución recurrida o modificarla si estima que hay antecedentes para ello, correspondiéndole al Fiscal que investigó efectuar la notificación de la resolución definitiva a las partes involucradas.

Si la sanción aplicada en la resolución recurrida, es la terminación del contrato de trabajo de una autoridad o académico superior del Centro, la Comisión, dentro el plazo de cinco días hábiles, elevará un informe al Consejo Directivo del Centro, quien, en sesión ordinaria o extraordinaria según determine, conocerá y resolverá en última instancia el recurso de revisión presentado

Una vez vencido el plazo para interponer el recurso de revisión sin que se hubiese presentado ninguno, o resuelto este, la resolución definitiva será comunicada a la Oficina de Registro Académico, y a la Dirección de Recursos Humanos, para que se proceda al registro de las sanciones o medidas aplicadas en la hoja de vida del sancionado, y se adopten las demás medidas administrativas, académicas o laborales que correspondan.

Las resoluciones que contemplen la expulsión de un alumno se formalizarán mediante Decreto de Rectoría, pero tendrán vigencia desde la fecha de la Resolución, debiendo esta ser informada a la Dirección, para su registro y a las unidades académicas correspondientes.

Finalmente, el expediente respectivo será remitido a la Dirección para su archivo.

TITULO IX: DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 27: El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin a la investigación que se hubiera iniciado y a las medidas provisionales que se hubieran decretado a menos que la Comisión estime conveniente continuar con la investigación y/o con las medidas decretadas .

Artículo 28: Si en cualquier etapa del proceso regulado en este reglamento, se determina que la denuncia se ha presentado con mala fe o que se han aportado datos o declaraciones falsas, se podrá aplicar a los responsables alguna de las medidas establecidas en este reglamento, a juicio de la Comisión de revisión. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el afectado por la denuncia falsa o maliciosa, ante los Tribunales de Justicia.

Artículo 29: No se regirán por el presente Reglamento ni su protocolo, las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual tipificados en nuestra legislación en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, respectivamente, debiendo la víctima interponer, en tales casos, la denuncia correspondiente en Fiscalía.

Lo anterior, es sin perjuicio del compromiso del Centro de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder; y de otorgar la orientación legal, apoyo psicológico y académico que requiera el afectado.

El Centro podrá adoptar las medidas y sanciones que estime procedentes, conforme al presente Reglamento, en los casos que algún miembro de la comunidad estudiantil sea condenado por los Órganos judiciales respectivos, por la comisión de alguno de estos delitos.

Artículo 30: Para los efectos de este Reglamento, los plazos serán siempre individuales y de días hábiles. No se considerarán hábiles los días sábados, domingos, festivos, periodo de vacaciones de invierno si corresponde según el calendario académico del programa, el periodo comprendido entre el 1° de enero y el último día de febrero de cada año, y los feriados académicos.

Las partes podrán acordar, por cualquiera medio, continuar con el curso de la investigación durante estos periodos, dejándose constancia de ello en el expediente.

Artículo 31: Cualquier tema no regulado expresamente en el presente reglamento o en suprotocolo, será resuelto por el Director Académico del Centro.

TITULO X: DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Artículo 32: El presente Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria entre integrantes de la comunidad estudiantil, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá adoptar medidas de apoyo y protección en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, pero respecto a hechos acaecidos antes de esta.

Artículo 33: Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigencia una vez tramitado completamente el Decreto de Rectoría que lo oficializa.

Artículo 34: El Centro procederá a implementar mecanismos de publicidad y difusión del presente Reglamento, que permitan su adecuado conocimiento e inteligencia por parte de toda la comunidad estudiantil.

Artículo 36: El presente Reglamento regirá a contar de la fecha de su oficialización a través de Decreto de Rectoría. Sin perjuicio de lo anterior, los sumarios o investigaciones que se hubiesen iniciado con anterioridad a esa fecha, continuarán tramitándose conforme al Reglamento vigente a la fecha de su inicio.