	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

## 1. **DEFINICIONES**

### 1.1. **Acoso Sexual**

El **Acoso Sexual**, es una manifestación de violencia de género, que vulnera la libertad y la dignidad de las personas, expresando desigualdad de poder y abusos hacia quien es considerado sujeto de dominación. En el entorno de Educación superior, este tipo de fenómeno se puede dar entre pares, con docentes, funcionarios y cualquier persona relacionada de alguna manera a la institución, tanto al interior de las dependencias de la misma, como fuera de ellas.

Para efectos del presente documento, se entenderá por Acoso Sexual: toda conducta que en un contexto académico, de investigación, extensión o de vinculación con el medio, solicite favores con connotación sexual para sí o para un tercero, o se presente una situación o comportamiento no consentido de índole sexual que provoque incomodidad, hostilidad, intimidación, humillación, ya sea de manera aislada o reitera y a través de medios telemáticos o en presencialidad.


### 1.2. **Violencia de Género**

La **Violencia de Género**, es todo acto de violencia contra una persona, motivado por la pertenencia a un género en particular, que tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual, así como actos de coacción, intimidación y humillación que denosté a la persona.

Para efectos del presente documento, se entenderá por Violencia de género: toda conducta en un contexto académico, de investigación, extensión o de vinculación con el medio, que motivado por el género de la persona, cause daño físico y/o psicológico, incomodidad, hostilidad, intimidación y humillación, ya sea de manera aislada o reitera y a través de medios telemáticos o en presencialidad.

### 1.3. **Discriminación por Género**

La **Discriminación por Género**, es otorgar un trato diferenciado e injusto a una persona, motivado por la pertenencia a un género determinado. Violando así los derechos de las personas y menoscabando el desarrollo de las mismas.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

Para efectos de este documento, se entenderá por Discriminación de género, todo trato injusto, imparcial y diferenciado en un contexto académico, de investigación, extensión o de vinculación con el medio, motivado por el género de la persona.

## **2. POSTURA DE LA INSTITUCIÓN FERENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

La institución promueve y respeta los derechos de todas las personas que forman parte de la comunidad Ecole. Por tanto, la institución no acepta, propicia ni tolera ninguna conducta que atente contra la libertad, dignidad, seguridad, derechos y valores de cada uno de los integrantes de la institución. Por el contrario, la institución propicia y promueve las relaciones académicas en un entorno seguro y resguardando la integridad y respeto.

Es por lo anterior, que la institución rechaza cualquier conducta que sea constitutiva de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y atente con la dignidad de la persona.


Ecole, por tanto, asume un rol activo en la implementación de una política que prevenga y erradique conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Promoviendo relaciones respetuosas, igualitarias y adecuadas al contexto académico entre todos los miembros de la institución.

## **3. OBJETIVOS Y ALCANCES DE LA POLÍTICA**

### **3.1. Objetivo**

El Centro de Formación Técnica Ecole, como institución de educación superior, ha de asumir su responsabilidad frente a esta problemática, particularmente cuando suceden situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género entre estudiantes o entre éstos y el personal (académico y no académico - sean contratados con contrato de trabajo o a honorarios-), las que no se encuentran en absoluto reguladas por la legislación vigente y deben abordarse por cada casa de estudios de manera integral para prevenir la ocurrencia de estas conductas.

La Institución se rige por ciertos principios y valores éticos y morales, como son el respeto por la dignidad humana, la no discriminación arbitraria, la igualdad de trato y género, la

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		


defensa irrestricta de los derechos humanos y el velar por la integridad física y psíquica de toda la comunidad.

Es por lo anterior, que la presente política tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar cualquier acto o situación constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género producidos en el ámbito académico, de investigación, extensión o de vinculación con el medio, que atente contra la seguridad, libertad y dignidad de los estudiantes, el personal (académico y no académico -sean contratados con contrato de trabajo o a honorarios-) y cualquier persona vinculada de manera formal y directa con la institución, que participe de manera total o parcial en las actividades organizadas y desarrollada por Ecole, ya sea en sus dependencias o en cualquier dependencia externa, en las que la institución posea un lazo formal, como lo es el caso de las prácticas profesionales, y pasantías en el extranjero. Se excluyen expresamente de la presente política los actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género ocurridos en actividades no oficiales que se desarrollen fuera de las dependencias de la institución.

En caso de que los actos definidos en esta política se desarrollen en los lugares de práctica y pasantía con los que posee convenio la institución y se desarrollan actividades académicas, se actuará en función del procedimiento descrito en el presente documento, salvo que este sea impracticable, incompatible o contradictoria con el mecanismo implementado por la institución en convenio. De ser esta la situación, el procedimiento se regirá por la normativa interna de la institución en convenio, sin perjuicio de las medidas de protección y resguardo que pueda adoptar Ecole respecto de los involucrados.

### **3.2. Alcance**

La política de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género, no se aplicará en aquellos casos que prime el reglamento interno de *Orden, Higiene y Seguridad* de la institución, de acuerdo a sus propias disposiciones y según establece el título IV del Código del Trabajo, ya que los involucrados se encuentran vinculados a la institución a través de un contrato formal de prestación de servicios (contrato de trabajo).

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

#### **4. REFERENCIAS NORMATIVAS**

La Unidad de prevención e investigación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, se establece en Ecole bajo la resolución N° 04/2022. Y en ella se establecen los lineamientos y alcances de la unidad.

#### **5. ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE A LA POLÍTICA**

<b>Cargo</b>	<b>Responsabilidad</b>
Rectoría	Autorizar
Dirección De Calidad	Implementar
Unidad De Prevención E Investigación Del Acoso Sexual, La Violencia Y Discriminación De Género	Seguimiento, Difusión, Prevención
Comisión	Investigación


#### **6. MODELO DE PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO Y RELACIONES IGUALITARIAS**

Este modelo tiene por objeto promover e impulsar la convivencia respetuosa, igualitaria y que no atente contra la dignidad de las personas. Donde la Violencia y Discriminación de género sea inaceptable, materializándose a partir de 5 ejes.

##### **6.1. Espacios Institucionales**

De acuerdo a la información recabada en los procesos consultivos al interior de la institución, se ha definido en conjunto con la comunidad académica como un eje fundamental de la prevención, los espacios de sensibilización y reflexión permanente a nivel institucional a través de acciones específicas:

- a. Campañas promocionales y espacios de información en las plataformas y pagina web de la institución, que eduquen respecto del acoso sexual, la violencia y discriminación de género y la Ley 21.369.
- b. La realización de seminarios, foros y webinar, abiertos a toda la comunidad, que aborden temas de acoso, violencia y discriminación de género.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

- c. Incorporar la perspectiva de género en cursos y capacitaciones a docentes y funcionarios de la institución.
- d. Talleres de sensibilización sobre el buen trato y relaciones igualitarias para estudiantes.

## **6.2. Lenguaje no sexista**

Se busca implementar dentro de la institución un lenguaje inclusivo, que comprenda y atienda a la diversidad y a la dignidad de las personas que componen la institución; a través del discurso y los documentos oficiales, en eventos y actividades formativas a través de:

- a. Incorporación de palabras que abarquen un universo más amplio y no tengan distinción de género.
- b. Reconocer los artículos por los que cada uno de los integrantes de la comunidad Ecole se siente representado.


## **6.3. Planes de estudio**

Incorporación de la perspectiva de género en las mallas curriculares, por medio de asignaturas, y/o temáticas a abordar que entreguen conocimiento y herramientas teóricas respecto de la comprensión y el análisis crítico de la diversidad sexual y la construcción del género.

## **6.4. Institucionalización de la perspectiva de género**

A través de diversos mecanismos, se busca que la institución incorpore la perspectiva de género de manera transversal al todo quehacer institucional.

- a. Formación y Capacitación del cuerpo académico en perspectiva de género.
- b. Formación y capacitación de funcionarios en perspectiva de género.
- c. Sistemas de contratación que busquen la paridad.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

### **6.5. Declaración Institucional**


Declaración pública y explícita de la postura de la institución respecto de cualquier conducta de Acoso sexual, violencia o discriminación de género, la que se llevará a cabo a través sus plataformas virtuales y medios de comunicación internos.

- a. Decreto de creación de la Unidad de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b. Publicación de la política, protocolos y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c. Implementación de un apartado en la página web que de cuenta de la implementación de la ley 21.369 y la postura de la institución, que de acceso a la documentación y material emanado de la Unidad de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d. Implementación de un módulo en el aula virtual que de acceso a toda la comunidad Ecole a las políticas, protocolos y procedimientos relacionados con la implementación de la ley 21.369 y las medidas institucionales.

### **7. MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Diseño y difusión de campañas informativas con avance gradual en la entrega de información a través de afiches, volantes, circulares, eventos y medios digitales que contemplan:

- a. Divulgación de situaciones constitutivas de Acoso sexual, violencias y discriminación de género, desde las más leves a las más graves, con el objeto de desnaturalizar estos comportamientos y la violencia sexual.
- b. Difusión de los derechos de las víctimas.
- c. Explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncias que involucren a miembros de la comunidad educativa en situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

- d. Difusión y promoción del derecho a desarrollar la vida académica en un entorno que garantice seguridad, dignidad y respeto entre los miembros de la comunidad Ecole.
- e. Implementación de Buenas prácticas, acordadas de manera conjunta con la comunidad educativa:
  - i. Promover espacios de trabajo a puertas abiertas y visibles al entorno, que dificulten conductas o situaciones inapropiadas entre los miembros de la comunidad educativa.
  - ii. Restricción de las relaciones afectivas consentidas entre miembros de la comunidad educativa, especialmente entre personas con diferente jerarquía.
  - iii. Transparentar los mecanismos de evaluación, rubricas, escalas o pautas de cotejo en situaciones donde funcionarios/as opten a un ascenso o aumento salarial, o un/una estudiante se encuentre en un proceso de calificación.


## **8. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

### **8.1. Procedimiento de Denuncia**

8.1.1. El procedimiento de denuncia iniciará con la presentación de una denuncia fundada en alguna de las situaciones previamente definidas en este documento, vía correo electrónico (unidaddegenero@escuelaculinaria.cl) y adjuntando el formulario de denuncia disponible en la página web y el aula virtual de la institución. En aquellos casos que los involucrados sean funcionarios de la institución, aplicará lo establecido en reglamento interno de *Orden, Higiene y Seguridad* de la institución, de acuerdo a sus propias disposiciones y según establece el título IV del Código del Trabajo.

8.1.2. Respecto de los plazos y prescripciones. Todos los plazos para las actuaciones contemplados en este procedimiento serán días corridos.

Las acciones para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que regula la presente política, prescribirá en el plazo de un año contado desde la fecha en que acontecieron, sin perjuicio de los plazos generales establecidos en la legislación penal.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

### 8.1.3. Respeto de la denuncia.

8.1.3.1. Puede denunciar la presunta víctima o un tercero que tenga conocimiento directo del hecho constitutivo de acoso sexual, violencia o discriminación de género, ante la Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género al correo electrónico [unidaddegenero@escuelaculinaria.cl](mailto:unidaddegenero@escuelaculinaria.cl). No obstante, el procedimiento de investigación se iniciará únicamente si la presunta víctima lo consiente.

8.1.3.2. En aquellos casos en que el denunciante sea un tercero, se notificará en forma inmediata a la presunta víctima para que, si lo desea, manifieste formalmente dentro de los 5 días siguientes a dicha notificación su intención de hacerse parte del procedimiento. En tal caso, todas las actuaciones establecidas respecto del “denunciante” y derechos reconocidos al mismo, serán aplicables también a la presunta víctima, pasando en lo sucesivo a asumir ambos la calidad de denunciantes para efectos del procedimiento.


En caso de que la presunta víctima no consienta en que se inicie la investigación, la Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género deberá hacerlo constar por escrito y proceder a archivar los antecedentes. En tal caso, Ecole se abstendrá de investigar indefinidamente, o hasta que la presunta víctima manifieste voluntad contraria y formalice la presentación de una nueva denuncia, sin perjuicio de la prescripción aplicable.

### 8.1.4. Requisitos de la Denuncia.

8.1.4.1. La denuncia deberá hacerse por escrito, de acuerdo al formulario dispuesto, y debe contener al menos:

- Nombre, Apellido y Rut del Denunciante y/o presunta víctima, correo electrónico, número de contacto y rol o cargo que ocupa en la institución.
- Una exposición detallada de los hechos que la motivan, en lo posible indicando fecha, horas y lugares en que estima ocurridos los hechos denunciados, el medio por el cual habrían sido ejecutados y el nombre de las personas que los hayan presenciado



	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

o que hayan tomado conocimiento de los mismos por otros medios, en caso de existir.

- Fecha y firma.

8.1.5. La Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género que su contenido sea complementado o parcialmente aclarado para asegurar el debido cumplimiento de las exigencias establecidas en el párrafo precedente. En caso de que el contenido de la denuncia advierta la posible ejecución de una conducta tipificada por la ley como delito, La Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género derivará la denuncia y los antecedentes presentados junto a ella a la autoridad que resulte competente. En tal caso, Ecole se abstendrá de investigar hasta que, cualquiera de las partes, luego de finalizado tal procedimiento por fallo firme u otra actuación equivalente, presente una nueva denuncia para los fines de aplicación de la presente normativa.


8.1.6. La Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género confirmará la recepción de la denuncia. La persona que la reciba deberá estampar su firma, indicando su nombre completo y cargo y explicitar la fecha y hora en que ha sido recibida. Asimismo, deberá entregar una copia, sea en formato físico o digital, de la denuncia con tales constancias a la persona que presente la denuncia. La fecha estampada en este documento será la que determinará los plazos para actuar y finalizar la investigación.

Todo el procedimiento se desarrollara bajo estricta confidencialidad.

## **8.2. Efectos de la presentación de la Denuncia**

8.2.1. La presentación de la denuncia suspenderá la prescripción de la acción para denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual que regula la presente normativa.

Toda denuncia presentada en los términos antes señalados deberá ser investigada por una comisión investigadora designada por Ecole, en un plazo máximo de 20 días.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

8.2.2. Desde la recepción de la denuncia, atendido el mérito de los hechos descritos en ella, Ecol, a través de la Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género, podrá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación a otro lugar de una de las partes, reubicación del puesto de trabajo, prohibición de contacto directo del denunciante con el denunciado, ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos de recolección, reubicación de curso, sección o sala, u otras que apunten tanto a evitar producir revictimización en quien denuncia, como a procurar evitar agresiones o represalias del denunciado. En casos calificados, podrá determinarse la separación de las funciones del denunciado mientras se resuelva la denuncia.


### **8.3. Comisión Investigadora**

La comisión investigadora, una vez constituida y dado inicio al procedimiento de investigación, podrá aplicar otras medidas de resguardo que considere pertinentes, así como dejar sin efecto o modificar aquellas que se hayan decretado previamente, de acuerdo a lo expuesto en el apartado anterior.

#### **8.3.1. Notificación a la Comisión Investigadora**

8.3.1.1. Ecole, mediante la Rectoría, con la aprobación de la Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género, designará cada semestre año calendario, una comisión investigadora permanente de 3 integrantes imparciales e idóneos para conducir las investigaciones (denominada en adelante la “Comisión”), la que estará conformada por 3 miembros titulares. Podrán conformar la Comisión docentes o administrativos de la Institución. La Comisión, por acuerdo de la mayoría de sus miembros, designará a un presidente y podrá designar una persona para funciones de asistente, así como asesores legales y/o de otros rubros afines a las materias involucradas, quienes podrán ser asesores externos.

La Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género notificará inmediatamente a cada uno de los integrantes de la Comisión, sean estos miembros titulares, el hecho de

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

haberse presentado una denuncia, debiendo constituirse dentro de los dos días posteriores a la última notificación practicada a sus miembros. La Comisión podrá constituirse con al menos dos miembros.

8.3.1.2. Sobre todos los integrantes de la Comisión regirá el deber de confidencialidad y no deberán encontrarse afectos a conflictos de interés respecto de la materia y respecto de las partes involucradas en la denuncia. En caso de que algún integrante de la Comisión infrinja el deber de confidencialidad será sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución.

8.3.1.3. Sin perjuicio de lo anterior, un miembro de la comisión nombrada puede ser reemplazo al considerarse como un involucrado del hecho denunciado.

#### **8.4. Principios y Reglas Generales de actuación en la Investigación**


8.4.1. La comisión deberá respetar los principios de presunción de inocencia, confidencialidad, bilateralidad y dejar y mantener registro escrito de todas las actuaciones, de las declaraciones efectuadas por los involucrados o los testigos y las pruebas que las partes aporten, registro que podrá ser físico o virtual.

8.4.2. Los actos procesales de todos los intervinientes deberán ejecutarse de buena fe, pudiendo la Comisión tomar las medidas necesarias al efecto.

8.4.3. La Comisión deberá constituirse y/o funcionar en dependencias de Ecole o en forma remota.

8.4.4. En de inhabilidad o impedimento sobreviniente de uno o más de los miembros de la Comisión durante el proceso de investigación, ésta podrá continuar funcionando con los miembros no afectados por inhabilidad o impedimento y con el o los respectivos miembros suplentes. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría.

8.4.5. La Comisión deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de los involucrados a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

### **8.5. Entrevista Preliminar**

8.5.1. Desde la fecha de notificación a la Comisión, esta constará con un plazo de 5 días para constituirse e iniciar la investigación.

8.5.2. Al iniciar la investigación la Comisión citará, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes para que, a más tardar dentro de los 5 días siguientes a la citación, sean entrevistados preliminarmente y por separado, con la especial finalidad de explicarles aspectos formales del procedimiento, sus etapas y/o trámites, las fechas involucradas, los derechos de cada parte, aclarar dudas y otros aspectos que consideren relevantes. En el caso de la persona denunciada, le será entregada, en esta misma entrevista una copia de la denuncia, de la que -en caso de resultar procedente y parecer necesario para el resguardo del denunciante y/o de terceros mencionados en la misma- podrán omitirse pasajes que digan relación con información personal cuya necesidad de precaver sea evidente.

8.5.3. En la misma oportunidad, se hará entrega a cada parte de una citación para tomar declaración indagatoria y para presentar u ofrecer medios probatorios. Esta entrevista preliminar podrá ser realizada por uno de los miembros de la Comisión, pudiendo también participar la persona asignada como asistente y uno o más asesores, en caso de que estos últimos hayan sido designados.


8.5.4. En la entrevista, la Comisión podrá requerir a cada parte información idónea y necesaria para definir lo referente a las medidas de resguardo.

### **8.6. Declaración Indagatoria**

Las partes deberán prestar, por separado, declaración indagatoria frente a la Comisión, y frente al asistente y asesores externos si es el caso, dentro de los 15 días posteriores a la fecha en que se inicie la investigación, para lo cual serán notificados en la entrevista preliminar. La declaración prestada deberá ser firmada por el declarante y todos los presentes.

### **8.7. Medios Probatorios**

8.7.1. En general, los medios probatorios que cada parte pretenda presentar deben ser pertinentes a los hechos descritos en la denuncia y en la declaración

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		


indagatoria. Aquellos distintos a la declaración de testigos, podrán presentarse en la oportunidad en que se rinda la declaración indagatoria y hasta los 9 días posteriores a dicho trámite.

8.7.2. Sin embargo, la prueba testimonial se rendirá únicamente dentro de los 9 días posteriores a la fecha en que se rinda la declaración indagatoria, para lo cual la Comisión podrá coordinar con la parte y/o con el o los testigos directamente la hora y día en que será recibida, dentro del período antes señalado. Se dejará fiel registro escrito del testimonio prestado, firmándose por el declarante y todos los presentes. Los testigos deberán mantener la reserva y confidencialidad sobre todo el proceso y la información revelada.

## **8.8. Informe Preliminar**

8.8.1. La Comisión deberá revisar los antecedentes que forman parte del procedimiento de investigación, deberá ponderarlos y resolver la denuncia con las conclusiones que el mérito de la investigación les permita. Dicha resolución y conclusiones deberán ser fundadas y formar parte de un informe preliminar de la investigación que deberá ser suscrito por todos sus integrantes. Si las conclusiones y/o resolución no son unánimes, el informe deberá ser igualmente firmado por todos los integrantes, agregándole además las conclusiones y resoluciones del miembro disidente. El informe preliminar deberá estar concluido y notificado, por el medio más idóneo (dejando constancia de ello), a las partes dentro de los 15 días posteriores a la fecha en que venza la oportunidad para recibir declaraciones de testigos.

8.8.2. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, de los trámites efectuados, la prueba presentada por las partes, del análisis y ponderación de los mismos y de sus fundamentos, de las conclusiones a que llegó la Comisión y las medidas y sanciones que se proponen para el caso, según corresponda.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		


## 9. SANCIONES

Atendida la gravedad de los hechos y el tipo de vínculo existente con Ecole, las medidas y sanciones que se aplicarán según la gravedad de los hechos establecidos, y en cuanto resulten aplicables al denunciado que sea declarado culpable, serán las siguientes:

- i. Amonestación verbal.
- ii. Amonestación escrita
- iii. Descuento de un 10% a 25% de la remuneración diaria del acosador, si se encuentra vinculado a la Escuela mediante contrato de trabajo.
- iv. Descuento de un 10% a 20% del monto de sus honorarios mensuales, si el acosador se encuentra vinculado a la Escuela mediante contrato de prestación de servicios.
- v. Término de contrato de trabajo del acosador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso sexual”, si se encuentra vinculado a la Institución mediante contrato de trabajo.
- vi. Término inmediato de contrato a honorarios.
- vii. Suspensión de actividades académicas durante dos o más semanas lectivas, en caso de ser alumno.
- viii. Pérdida temporal o permanente de todo o parte de cualquier beca con que la Escuela haya favorecido al alumno.
- ix. (Imposibilidad de ser ayudante de asignatura por un tiempo definido o indefinido.
- x. Expulsión definitiva del alumno.

9.1. Para efectos de la determinación de la sanción se considerarán como circunstancias agravantes la reiteración en la ejecución de conductas calificables como acoso sexual, violencia y discriminación de género (aunque se trate de hechos distintos) y la existencia de verticalidad en la relación entre el denunciante y el denunciado.

9.2. Tales sanciones también podrán ser aplicadas al denunciante si la Comisión concluye que la denuncia ha sido falsa, relativa a hechos inexistentes o infundados o presentada con ánimo deliberado de perjudicar la imagen y reputación del

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

denunciado. En tal caso, también constituirá circunstancia agravante la reiteración de este tipo de denuncias.

9.3. Lo anterior, sin perjuicio de que, además, resulte procedente poner los antecedentes a disposición de la justicia ordinaria, en cuyo caso, la Escuela actuará representada por la Vicerrectoría Académica.


9.4. Las partes tendrán derecho a acceder al expediente de investigación originado con motivo de la denuncia, desde la fecha en que se les notifique el informe preliminar, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628 sobre protección de datos personales o cualquier disposición legal sobre protección de datos personales o intimidad de la persona.

## **10. OBSERVACIONES A LA PRUEBA Y/O PRESENTACIÓN DE PRUEBA COMPLEMENTARIA**

Las partes podrán formular las observaciones que el informe preliminar les merezca, así como presentar pruebas complementarias dentro del plazo de 5 días posteriores a la fecha en que hayan sido notificados del informe preliminar.

## **11. INFORME FINAL**

La comisión deberá presentar, analizar y ponderar los nuevos antecedentes y/o las observaciones formuladas por las partes y emitir un informe final que contenga las conclusiones definitivas en los mismos términos exigidos para el informe preliminar. Este informe deberá quedar concluido y notificado a las partes a más tardar dentro de los 6 días siguientes al término del período para presentar observaciones a la prueba. El informe deberá ser remitido a la Unidad de Prevención e Investigación del Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género dentro de los 5 días desde la fecha de emisión del mismo.

	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

## **12. APLICACIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y MEDIDAS DEFINITIVAS**

Dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha en que se produzca la última notificación del informe final, la Escuela, mediante la unidad respectiva, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que haya definido la Comisión. Para tales fines, la Escuela actuará representada por el Vicerrectoría Académica, en caso de que la parte que resulte sancionada sea uno o más alumnos, o por el Vicerrector Económico y Administrativo en los demás casos.

## **13. ATENCIÓN Y REPARACIÓN A VÍCTIMAS**

### **13.1. Atención a víctimas**

La institución, a través de su Unidad de Prevención e Investigación del Acoso Sexual, violencia y Discriminación de género, proveerá acompañamiento e información de manera confidencial a las víctimas, procurando no revictimizar, es decir, evitando las reiteraciones innecesarias del relato de los hechos y la exposición pública.


Sin perjuicio de lo anterior, el responsable de la Unidad de Prevención e Investigación del Acoso Sexual, violencia y Discriminación de género, está obligado por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuviere conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, de acuerdo a lo expresado en el Código Procesal Penal en su artículo 175 y en el Estatuto Administrativo en su artículo 61.

### **13.2. Reparación**

13.2.1. La primera instancia de reparación, es la atención post evento. Instancia en la que se entregará información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia institucional o ante la justicia para aquellos casos que sean constitutivos de delito.

13.2.2. En segunda instancia, se llevará acabo la restitución, que tiene por objeto restablecer la situación en la que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o discriminación de género. Es decir, que retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original.



	<b>Centro de Formación Técnica Ecole</b>	Fecha 1ª versión
		Mayo 2022
	<b>Política Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género</b>	Fecha actualización
		Septiembre 2022
		Resolución de vigencia
05/2022		

13.2.3. Respecto de la rehabilitación, en aquellos casos que lo amerite, la institución facilitara a la víctima servicios de atención por especialistas en el ámbito salud sexual, psicológica y física.

13.2.4. No repetición de los hechos. La institución tomará medidas en función de lo ocurrido, para garantizar que no se repitan nuevas situaciones de acodo, violencia o discriminación de género.

#### **14. NORMA DE CIERRE**

En lo no regulado por esta normativa y en tanto parezcan compatibles con la misma, deberán aplicarse, según el caso, las normas previstas en el Reglamento de Convivencia o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y con las modificaciones que la prudencia indique aplicar al caso.