



ESTABLECE NORMAS PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL

RECTORÍA

Santiago, 27 de septiembre de 2017

DECRETO N° 11/2017

VISTOS: La necesidad de establecer la normativa para casos de acoso sexual; y,

CONSIDERANDO: Las facultades que me confiere el Reglamento General del Instituto Profesional AIEP;

DECRETO

Apruébase la siguiente Normativa para casos de acoso sexual tanto para estudiantes como para los colaboradores del Instituto Profesional AIEP.

TITULO I: NORMAS PARA CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL PARA ESTUDIANTES DE AIEP

1. DISPOSICIONES GENERALES:

La presente normativa tiene por objeto preservar y garantizar el desenvolvimiento normal de la convivencia interna y de todas las actividades educacionales que se realicen en los recintos y lugares que ocupe la institución para cumplir sus funciones académicas, ya sea en carreras, programas o cursos/módulos conducentes a la obtención de títulos profesionales, técnicos, certificaciones, diplomas o similares.

2.- INFRACCIÓN:

ARTÍCULO 1°: Las relaciones dentro de la institución deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación académica.

Serán consideradas, a modo meramente ejemplar y sin ser esta enumeración taxativa, las siguientes conductas de acoso sexual:

- a) **Acoso sexual leve.** Conductas impropias verbales: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.



- b) **Acoso sexual moderado.** Acoso no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos.
- c) **Acoso sexual grave.** Acoso consistente en presiones tanto físicas como psicológicas.

3.- INVESTIGACIÓN:

ARTÍCULO 2°. La Investigación se inicia con la denuncia. Todo estudiante de la institución que sufra de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por este reglamento o por la Ley, tiene derecho a denunciarlos ante la justicia ordinaria y ante la institución, en este último caso la denuncia puede ser realizada a través de los canales formales que cuenta la institución (DAE y SAE), o de manera escrita al director ejecutivo de la sede, quién deberá elevar los antecedentes al Secretario General de la institución en el plazo máximo de 24 horas.

ARTÍCULO 3°: El denunciante deberá individualizarse de manera clara con su nombre completo y cédula de identidad. Además, deberá indicar los hechos que son materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente su firma y fecha de la denuncia.

ARTÍCULO 4°: Recibida la denuncia por parte del Secretario General, éste tomará la decisión si corresponde iniciar un sumario interno para investigar los hechos denunciados, y podrá tomar cualquier **medida transitoria** a fin de respetar los derechos de los involucrados.

Dentro de sus prerrogativas puede solicitar la suspensión inmediata de las funciones del docente o colaborador denunciado mientras se investiguen los hechos. Asimismo, si se trata de un acoso entre estudiantes, podrá solicitar al director ejecutivo de la sede que tome medidas de precaución, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso.

ARTÍCULO 5°: Garantías dentro de la Investigación.

El Secretario General designará a un investigador para que en el plazo de dos días hábiles inicie su trabajo de investigación, debiendo notificar a las partes de manera personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y deberá fijar de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por las partes involucradas, de los testigos y las pruebas que éstos pudieran aportar.

Con el objeto de proteger a las partes, el investigador deberá mantener estricta reserva respecto de todos los antecedentes que involucre la Investigación que lleva a cabo.

El investigador deberá garantizar que ambas partes sean oídas y que tengan la oportunidad de fundamentar sus dichos.

ARTÍCULO 6°: El investigador tiene un plazo máximo de 20 días corridos para concluir la etapa de recolección de información, y para emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados y las conclusiones a que llegó el investigador.



4.- SANCIONES:

ARTÍCULO 7°: Si se trata de caso de acoso sexual entre un docente y un estudiante, el Secretario General, atendida la gravedad de los hechos y de acuerdo a los antecedentes que aporte la investigación respectiva, podrá sancionar al docente con:

- Amonestación verbal y/o amonestación escrita
- Multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria
- Pérdida temporal o definitiva de la cátedra(s) asignada(s)
- Término del contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y/o el término inmediato del contrato de prestación de servicios profesionales a honorarios.

Asimismo, si se trata de un caso de acoso sexual entre estudiantes, podrá sancionar con:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión de clases
- Expulsión del estudiante.

ARTÍCULO 8°: El investigador deberá notificar la sanción a través de una resolución, que dictará Secretaría General, de manera personal a las partes involucradas.

ARTÍCULO 9°: Quien haya sido sancionado por acoso sexual podrá presentar una apelación dirigida al tribunal, constituido por la Vicerrector Académico, Vicerrector Económico y el Secretario General, dentro de un plazo de cinco días de notificada la resolución. La apelación deberá constar por escrito y debidamente fundada.

El tribunal fallará en una única instancia y no procederá recurso alguno en contra de esta resolución.

TÍTULO II. ACOSO ENTRE COLABORADORES DE AIEP

1) ACOSO SEXUAL ENTRE COLABORADORES

ARTÍCULO 10°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ARTÍCULO 11°: La denuncia por acoso sexual entre colaboradores deberá ser realizada a la Dirección Nacional de Recursos Humanos. Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, Recursos Humanos deberá hacer directamente una investigación interna o, dentro de los cinco días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo. De igual manera deberá informar a la Dirección de Cumplimiento de la investigación que se lleve a cabo.

ARTÍCULO 12°: La denuncia deberá individualizar a las partes involucradas. El denunciante deberá señalar su nombre completo, número de cédula de identidad, cargo que ocupa en la Institución y cuál es su dependencia jerárquica. Además, deberá indicar una relación detallada de



los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTÍCULO 13°: Si se optare por una investigación interna, Recursos Humanos deberá designar a un investigador. La investigación deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga podrá solicitar a la Jefatura correspondiente, disponer de algunas medidas de precaución, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir un informe y presentárselo a la Directora Nacional de Recursos Humanos, quién tomará las medidas y/o sanciones respectivas.

ARTÍCULO 14°: La institución, derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la institución no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTÍCULO 15°: Atendida la gravedad de los hechos, podrá sancionar con: una amonestación verbal o escrita al acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del colaborador acosador. Lo anterior es sin perjuicio de que la Institución pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato de trabajo y/o el término inmediato del contrato de prestación de servicios profesionales a honorarios.

2) ACOSO LABORAL ENTRE COLABORADORES:

ARTÍCULO 16°: Se entiende por acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios colaboradores por sus superiores y/o colegas.

Para estar en presencia de acoso laboral se deben cumplir a lo menos tres situaciones:

1. La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto no constituye acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;
2. Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y/o psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados;
3. La existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).



ARTÍCULO 17°: Todos los colaboradores de la institución que sean víctimas de acoso laboral, tendrán derecho a denunciar a las autoridades respectivas, por medio de los canales formales de la Institución, ante la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección de Cumplimiento.

ARTÍCULO 18°: Conocida la denuncia por la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección de Cumplimiento, se iniciará un sumario interno que tendrá por objeto el conocimiento de los hechos y la recomendación de las medidas precautorias, correctivas y/o sanciones que estime convenientes.

ARTÍCULO 19°: No será necesaria la intervención de la Inspección del Trabajo salvo en aquellos casos que por la naturaleza de los hechos o las calidades de los intervinientes resulte necesaria la participación de dicho organismo, a fin de garantizar la imparcialidad y eficacia de la investigación.

ARTÍCULO 20°: Las sanciones que sugiera el Investigador, podrán ser amonestación verbal; amonestación escrita, disculpas públicas, etc. Multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria; Término del contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo y/o el término inmediato del contrato de prestación de servicios profesionales a honorarios. La aplicación de una o más de estas sanciones se informará a Recursos Humanos, Rectoría y al superior jerárquico del colaborador sancionado.

Anótese, Notifíquese y Comuníquese


CARLOS SILVA SÁNCHEZ
Secretario General


FERNANDO MARTÍNEZ SANTANA
Rector

Distribución.:
Prorrectoría
Secretaría General
Vicerrectoría de Operaciones
Vicerrectoría Económica
Dirección Nacional de Sedes
Direcciones Ejecutivas de Sedes
Biblioteca
Archivo

