

**PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS CONSTITUTIVOS DE
VIOLENCIA, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL O SEXISTA
INSTITUTO PROFESIONAL ESCUELA DE CINE DE CHILE**

El Protocolo de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista es un documento que reúne un conjunto de normas, objetivos, estrategias y procedimientos que busca prevenir y sancionar al interior de la comunidad de la Escuela de Cine de Chile aquellas conductas relacionadas con la violencia y acoso sexual, la discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual y el hostigamiento ya sea por atención sexual indeseada o por la generación de ambientes sexistas, en tanto todas ellas vulneran la dignidad y los derechos básicos de las personas, tales como su derecho a un trato igualitario, a la integridad física y psíquica, a la protección de su intimidad y/o a recibir una educación libre de violencia, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución, que incluye a estudiantes, cuerpo académico y cuerpo administrativo.

Considerando la naturaleza y heterogeneidad de nuestra institución educativa, en particular el enfoque artístico, pluralista y de respeto a la diversidad de nuestros alumnos, docentes, directivos y personal administrativo, es que resulta imperioso contar con un cuerpo normativo que asegure a los miembros de nuestra comunidad educativa una orgánica adecuada y eficaz, que permita evitar que conductas constitutivas de acoso sexual puedan ocurrir y, en caso de que ello ocurra, tanto la víctima y la persona acusada tengan garantías de una investigación eficaz, oportuna e imparcial.

La violencia y acoso sexual, la discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual y el hostigamiento sexual o sexistas y la vulneración de la dignidad y los derechos básicos de las personas, lo consideramos inaceptable e indeseable, y por tanto rechazamos y prohibimos todo hecho constitutivo de estas agresiones. Es una preocupación primordial de la Escuela de Cine de Chile mantener un clima y un ambiente de estudio y trabajo digno, que promuevan el bienestar físico, psicológico, el respeto entre personas y facilite el cumplimiento de los estudios y labores. Protegemos la dignidad, al respeto y a la igualdad de género, comprometiéndonos a:

- Contar con instancias formativas, informativas y de diálogo para toda la comunidad educativa, incorporando la perspectiva de género, el respeto, las relaciones igualitarias y el buen trato.
- Utilizar un lenguaje no sexista en todos los comunicados y documentos oficiales y no oficiales del Instituto, además de documentos, discursos y eventos producidos por los estudiantes; como también, en reuniones, clases, talleres, diplomados y otras actividades de extensión.

- Institucionalizar la perspectiva de género de diversas formas y niveles, la formación y capacitación del cuerpo académico y funcionarios en temáticas de género, equiparación de salarios para hombres y mujeres con mismo nivel jerárquico, entre otras acciones.
- Manifestar una postura institucional en que se haga expresión pública de la reprobación y la condena de la Escuela de Cine de Chile a toda conducta atribuible a violencia sexual entre los miembros de la comunidad educativa.

ARTICULOS	MATERIA QUE REGULA
1 al 3	I. Definiciones Fundamentales
4 al 7	II. Prácticas Constitutivas de Acoso Sexual
8 al 11	III. Legislación Nacional
12 al 15	IV. Acuerdos Internacionales Suscritos por el Estado Chileno
16 al 19	V. Ámbito de Aplicación
20 al 21	VI. Comisión de Consejeros
22 al 34	VII. Denuncia e Investigación
35 al 38	VIII. Medidas de Protección
39 al 46	IX. Sanciones
47 al 51	X. Ratificación de Sanciones y Apelación
52 al 53	XI. Privacidad y Confidencialidad
54	XII. Reparación a las Víctimas y su Entorno
55	XIII. Prevención, Sensibilización y Capacitación
56	XIV. Relaciones de Individuos de estatus diferente
57 al 61	XV. Disposiciones Finales

**PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS CONSTITUTIVOS DE
VIOLENCIA, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL O SEXISTA****TÍTULO I: DEFINICIONES FUNDAMENTALES**

Artículo 1: El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena.

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

Artículo 2: Si bien no hay consenso absoluto en la comunidad científica, existe acuerdo respecto a las tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y diferencian claramente a este fenómeno de otras fuentes de vulneración de derechos como el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir.

a) Existe una conducta de naturaleza o connotación Sexual:

Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona. Por lo tanto, no se consideran como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contextos de trabajo.

b) Es un hecho no bienvenido o no consentido:

Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión. El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima, porque:

- En relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como por ejemplo estudiantes frente a profesores o profesoras, o personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores.
- Existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.

c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima:
Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, transgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio para el cuerpo académico y administrativo, y perturban el desarrollo personal de las víctimas, pudiendo expresarse en:

1. Consecuencias a nivel subjetivo/emocional.
Secuelas emocionales que dañan el bienestar general de la persona a corto, mediano y largo plazo. Pueden manifestarse a través de sensaciones molestas como rabia, asco, impotencia, miedo, pena; trastornos del ánimo como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio; o incluso enfermedades dermatológicas o digestivas producto del estrés.
2. Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o el desempeño.
Cambios en las condiciones del empleo, de la educación o del ejercicio de la docencia, que pueden ser producto de secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o la institución en la que se desempeña. Por ejemplo, alteraciones en criterios de evaluación laboral o educativa, abandono o expulsión de curso o carreras, negación o condiciones indebidas para lograr ascensos, rebajas salariales injustificadas, etc. en algunos casos incluso puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas o laborales de las víctimas.
3. Consecuencias institucionales.
Se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios e investigaciones que alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

Artículo 3:

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales, el criterio para definir los tipos de acoso sexual refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. en las instituciones de educación superior existe una estructura organizacional estricta, por consiguiente, es posible que ocurran situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

Acoso por chantaje:

También conocido como "quid pro quo" o "una cosa por otra", esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.

Acoso por intimidación:

Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeros de trabajo, etc.

TÍTULO II:

PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Artículo 4:

El acoso sexual no sólo considera delitos tipificados por la ley chilena, como violación o abuso sexual, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas, tales como:

- a. Manifestaciones no verbales presenciales:
 - Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
 - Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
 - Gestos de carácter sexual.

- b. Manifestaciones verbales presenciales:
 - Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
 - Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

- c. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:
 - Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
 - Propositiones sexuales.
 - Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
 - Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
 - Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

- d. Manifestaciones por medios digitales:
- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
 - Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
 - Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
 - Obligación a ver pornografía.
- e. Manifestaciones físicas:
- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
 - Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
 - Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- f. Otras más graves:
- Obligación a presenciar exhibicionismo.
 - Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
 - Intento forzado de relaciones sexuales.
 - Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
 - Violación.

Artículo 5:

Para la interpretación y comprensión del presente documento deberán entenderse por:

- a. Conductas de violencia sexual:
Todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual no consentidos y que atentan contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de los miembros de la Escuela de Cine.
- b. Acciones de violencia sexual:
Cualquier interacción con significado sexual no consentida y, en general, actos tales como el acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual y el acecho sexual.

- c. Acoso u hostigamiento sexual:
Las insinuaciones y requerimientos de carácter sexual, no deseados y no consentidos que afectan la dignidad e integridad de quien los recibe.
- d. Acoso sexual:
Acto en que sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de requerimientos sexuales no deseados tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior de la institución, 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.
- e. Agresión sexual:
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, la agresión sexual incluye, sin que esté limitada, la penetración y el contacto sexual sin consentimiento.
- f. Exhibición, exposición y voyerismo sexual:
Son comportamientos que 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 (correo electrónico y/o redes sociales) imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.
- g. Acecho sexual:
Es 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.
- h. Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual:
Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la institución,

degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.

- i. Hostigamiento por ambiente sexista: La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido, no hacia una persona en particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos, tales como: comentarios homófobos o insultos sexistas; bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros, entre otros.

Artículo 6: La Escuela de Cine de Chile no permitirá ninguna de las manifestaciones anteriormente descritas ni ninguna otra similar, y se tomarán todas las medidas y sanciones establecidas en contra de quien realice estas conductas.

Artículo 7: Se hace presente que no es necesaria una acción sistemática de acoso, hostigamiento o cualesquiera de las conductas descritas en el artículo primero, ya que una sola acción puede constituir acoso sexual. Las acciones de violencia sexual ocurren sin el consentimiento del o la persona afectada. El consentimiento se entiende como el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica. Este se manifiesta de manera inequívoca mediante palabras o actos concluyentes de una persona capaz que está en condiciones de consentir y se encuentra en pleno uso de sus facultades. El consentimiento para un acto sexual particular no puede interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores. Del mismo modo, los actos sexuales previos o la existencia de una relación de pareja y, aun, la preexistencia de ésta, no constituyen, por sí mismas, expresión de consentimiento.

TÍTULO III: LEGISLACIÓN NACIONAL

Artículo 8: En Chile, la ley n° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el código del trabajo, define esta conducta como aquella en la 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 9: Fuera del contexto laboral, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto, se encuentran establecidas como delitos en el código penal, y por tanto se establece la obligación de los funcionarios públicos de denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos.
No obstante, entre las personas que conforman la comunidad educativa pueden darse situaciones de acoso sexual que no están contempladas en la legislación chilena pues no están tipificadas penalmente o porque no ocurren en un contexto Laboral.

Artículo 10: La Ley n° 20.370 General de Educación (LGE) prescribe que la educación es un proceso que "se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos" (art. 2°), que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes "independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje" (art. 3°b) y "tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad" (art. 3°c), y donde "se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes" (art. 10°a).

Artículo 11: La LGE establece la necesidad de que las instituciones educacionales velen para que sus cuerpos académicos y administrativos y sus estudiantes se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos y la integridad física de cada integrante, y asegurando que cada estudiante acceda a una educación sin interrupciones o limitaciones provocadas por hechos violentos o amenazas que la desalienten, entorpezcan o imposibiliten.

TÍTULO IV: ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL ESTADO CHILENO

Artículo 12: Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979):

Es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes a nivel internacional en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, ratificado por Chile en 1989. La CEDAW define como

discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La CEDAW define claramente las medidas necesarias para consagrar la igualdad de derechos en educación y empleo, especificando que se debe asegurar el derecho a la libre elección del empleo, al ascenso, a la estabilidad, al acceso a mecanismos transparentes de evaluación y a la igualdad de trato, entre otros derechos que pueden verse amenazados en espacios laborales o estudiantiles donde ocurre acoso sexual.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Artículo 13: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de belem do pará”(1994):

Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar. Esta convención define derechos protegidos como el de la integridad física, psíquica y moral, la seguridad personal, la dignidad y la vida libre de violencia, e insta a los estados a adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Artículo 14: Consenso de montevideo sobre población y desarrollo (2013):

Suscrito por el Estado chileno, indica la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”. (art. 56).

http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/8/50708/2013-595-consenso_montevideo_pyd.pdf

Artículo 15: Objetivos de desarrollo sostenible:

El quinto de los objetivos asumidos por los estados miembros de la ONU en septiembre de 2015, apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

TÍTULO V: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 16: Esta normativa se aplica a estudiantes, ayudantes, profesores y funcionarios que participan en actividades académicas y sociales, tales como grabaciones, fiestas, paseos, graduaciones, u otras; desarrolladas o patrocinadas por la Escuela de Cine de Chile.

Artículo 17: Se aplica también a terceras personas, en calidad de afectadas, que reciben servicios o prestan servicios a la institución. En este grupo están incluidos el personal administrativo, directivos, personal de aseo, funcionarios de seguridad y personal externo que, en virtud de convenios de cooperación u otros afines, se encuentre prestando servicios al interior de la Escuela de Cine de Chile, aun cuando no mantengan con ésta vínculo contractual laboral o de prestación de servicios civiles.

Artículo 18: Para los casos en que los actos denunciados involucren a integrantes de la Escuela de Cine de Chile, pero éstos se produzcan fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, o bien, cuando quien ejerce la acción de violencia sexual es una persona ajena a la Escuela de Cine de Chile y el afectado es un integrante de la misma, la institución 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.

Artículo 19: Si se presenta una denuncia por acoso sexual entre funcionarios de la Escuela de Cine de Chile (ya sea administrativos o académicos) se deberá aplicar lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente, de la Escuela de Cine de Chile, sin perjuicio de lo señalado en el Título IV, arts. 211-A y siguientes del Código del Trabajo.

TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 20: Cualquier miembro de la comunidad Escuela de Cine de Chile podrá denunciar una situación de acoso u hostigamiento sexual o sexista. Para ello, debe dirigirse a la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) que recibirá la denuncia.

Los acosos perpetrados por y hacia trabajadores de la institución están cubiertos por el código del trabajo, dicha situación deberá ser abordada según el código laboral: "La o el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la inspección del trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días."

La persona denunciante será escuchada de manera confidencial e inmediatamente una vez recibida la denuncia, respetando en todo momento su dignidad y sin requerir detalles irrelevantes. Sin perjuicio de que la persona denunciante pueda no contar con todos los antecedentes, el procedimiento se iniciará con la denuncia o solicitud de investigación por escrito y se le solicitará:

- Nombre, descripción física, vestuario, u otras características que permitan identificar a la persona denunciada.
- Rol que ocupa en la institución.
- Lugares, fechas, horarios, en que ocurrieron los hechos de acoso sexual.
- Descripción de los hechos.
- Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.
- Cualquier evidencia documental o testimonial que pudiera proveer.
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas respecto de estos hechos.

La denuncia o solicitud de investigación escrita será dirigida al Director/a de Asuntos Estudiantiles y se recibirá en sobre cerrado. La persona denunciante recibirá copia timbrada de documento con fecha de recepción.

Artículo 21:

La Dirección de Asuntos Estudiantiles informará al Consejo de Rectoría, cuerpo colegiado que solicitará que se conforme una Comisión de Consejeros para realizar un sumario de investigación. La Comisión será integrada por profesores y funcionarios de la institución, que actuarán como Consejeros en materia de violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista.

La Comisión estará compuesto al menos por dos personas, una de cada sexo. El cuerpo de Consejeros será el primer recurso de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles en la Escuela de Cine de Chile y fuera de ella. Los Consejeros recibirán entrenamiento para el buen desempeño de su tarea. Tendrán la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de denunciantes y denunciados.

Tras una primera etapa de soporte y entrega de información, la persona afectada será la responsable de decidir si presenta o no una denuncia ante el Consejo de Rectoría, excepto cuando el acto de que se trate sea constitutivo de delito.

TÍTULO IV: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

Artículo 22: Los procesos de investigación iniciados con ocasión de una denuncia formal, se sujetarán a los principios de:

- a. Desformalización:
Las personas designadas para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas determinarán el procedimiento aplicable, que deberá ser aquel que resulte más idóneo, considerando la naturaleza de la denuncia, los intervinientes y pronta y oportuna resolución.
- b. Inmediación:
Los personeros designados para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas deberán imponerse por sí mismos de los hechos denunciados, los descargos ofrecidos y no podrán delegar en terceras personas su comisión.
- c. Imparcialidad:
Las personas designadas para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas, deberán informar oportunamente al Consejo de Rectoría del hecho de encontrarse inhabilitados de cumplir su comisión por el hecho de mantener vínculo familiar, afectivo o de íntima amistad con los intervinientes.
- d. Sana crítica:
Las personas designadas para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas aplicaran, en su comisión, las reglas de la sana crítica.
- e. Reserva o No Publicidad:
Las personas designadas para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas deberán mantener reserva de su investigación, las identidades de los intervinientes y de su resolución.
- f. Respeto a la dignidad de denunciante y denunciado:
Las personas designadas para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas deberán abstenerse de realizar juicios a priori que puedan comprometer su imparcialidad o vulneren lo señalado en la letra "e".

g. Reparación efectiva:

Las personas designadas para la investigación, conocimiento y resolución de las denuncias formuladas procurarán adoptar las medidas necesarias para reparar efectivamente el daño causado a el o la denunciante.

- Artículo 23:** Un tercero, a nombre del denunciante, podrá formalizar una denuncia ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) contando con la anuencia de la persona afectada, lo que deberá ser acreditado. Denuncias anónimas no darán curso a investigación alguna.
- Artículo 24:** Recibida la denuncia, el Consejo de Rectoría evaluará los antecedentes proporcionados y el hecho denunciado, determinando fundadamente si procede investigar o no, si se deriva a otra instancia u órgano institucional, o si bien se instruye un proceso de mediación con la anuencia de los involucrados. Esta decisión será informada por escrito a las partes en un plazo no superior de 5 días hábiles.
- Artículo 25:** El Consejo de Rectoría deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación por acoso u hostigamiento sexual o sexista y ofrecer un proceso de mediación directa, la que sólo se realiza si ambas partes acuerdan aceptarlo y acatarlo.
- Artículo 26:** En el caso de que se instruya un proceso de mediación, los mediadores serán los miembros de la Comisión de Consejeros propuestos por el Consejo de Rectoría, quienes iniciarán el proceso de conciliación, consentido por las partes. Esta medida no será aplicable ante situaciones de reincidencia. Si la mediación no fuera aceptada por las partes o se incumplieran sus acuerdos, el denunciante podrá reiniciar el procedimiento hasta la aplicación de una sanción.
- Artículo 27:** La Escuela de Cine de Chile sólo dará inicio a una investigación cuando las denuncias hagan referencia a situaciones ocurridas durante los últimos 12 meses, contado desde que el ofendido o víctima estuvo en condiciones de interponer la denuncia por violencia sexual sin perjuicio propio.
- Artículo 28:** La Comisión de Consejeros deberá notificar a la persona denunciada indicando los hechos imputados a fin de que esta concurra a declarar, en la fecha y hora señalada en la notificación, y presente los descargos que considere pertinentes. Si la persona denunciada no comparece, la investigación seguirá adelante en su rebeldía.
- Artículo 29:** La Comisión de Consejeros iniciará una investigación en el curso de la cual oír a denunciantes y denunciados, así como a los testigos que estos ofrezcan, recibiendo la evidencia disponible aportada por los

involucrados. Tanto denunciante como denunciado podrán recurrir a la ayuda externa proporcionada por un abogado.

Artículo 30: El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 20 días hábiles. En casos excepcionales, dicho plazo podrá prorrogarse por hasta 10 días hábiles más, informándose de ello a denunciante y denunciado.

Artículo 31: Todas las personas implicadas en la investigación deberán buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización maliciosa de este procedimiento dará derecho a la Escuela de Cine de Chile a adoptar medidas que podrían derivar en sanciones disciplinarias de acuerdo a los reglamentos vigentes. Solo quien sea denunciado podrá guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

Artículo 32: En el 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. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

Artículo 33: 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 el Consejo de Rectoría. Este desistimiento no impedirá adoptar o mantener medidas de protección y acompañamiento que se hayan definido y por el plazo que el Consejo de Rectoría estime conveniente.

Artículo 34: Cuando exista evidencia de que la conducta denunciada reviste el carácter de delito, la Escuela de Cine de Chile estará obligada a presentar la correspondiente denuncia ante las instancias pertinentes como Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales. Sin perjuicio de lo anterior, las víctimas de violencia sexual podrán iniciar acciones legales independientes de la aplicación de esta normativa.

TÍTULO VIII: MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 35: La Rectoría, con la ayuda de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, según corresponda, deberá adoptar en un plazo máximo de 5 días hábiles, medidas de protección que fueren necesarias a favor de la víctima que denunciare una acción de violencia sexual. Las medidas de protección incluirán, sin que la enunciación sea taxativa: reubicación del puesto de trabajo, 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 36:** Las medidas de protección instruidas por la Rectoría serán informadas a los directivos o personas a cargo de los involucrados. Estos deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de los involucrados.
- Artículo 37:** De ser necesario, la Escuela de Cine de Chile orientará a los denunciantes en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la Escuela de Cine de Chile. La violación de una medida de protección dispuesta por la Rectoría podrá conducir a acciones disciplinarias en virtud de éste u otros reglamentos institucionales.
- Artículo 38:** Las medidas de protección podrán ser solicitadas por el afectado o quien lo represente, una vez que se realice la denuncia por violencia sexual. La Rectoría tendrá hasta 5 días hábiles para acoger o denegar una solicitud de protección.
- TÍTULO IX: SANCIONES**
- Artículo 39:** La investigación de la Comisión de Consejos deberá culminar con un informe y una propuesta de sanción que deberá ser ratificada o modificada por el Consejo de Rectoría. El informe con las conclusiones deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: hechos investigados, pruebas recibidas, declaración de las partes y, si corresponde, una propuesta de sanción, debidamente fundada.
- Artículo 40:** Conforme al mérito del informe, la institución deberá, dentro de los siguientes quince (15) días hábiles desde la recepción del mismo, iniciar un procedimiento disciplinario conforme a la regulación que se establece en el Reglamento de Disciplina del Instituto, el que podrá concluir con la aplicación de medidas y/o sanciones disciplinarias. Para este tipo de comportamiento, las infracciones disciplinarias se clasifican de la siguiente forma:

- a. Faltas leves:
Situaciones de acoso presencial o digital que no involucran contacto físico y que no son de manera recurrente.
- b. Faltas graves:
Situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico, pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil y amenazante para la víctima.

c. Faltas muy graves:

Constitutivas de delito y que deben ser denunciadas al Ministerio Público, Policía de Investigaciones o Carabineros de Chile, como la violación, el delito de abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.

Artículo 41:

En el caso de estudiantes, la Rectoría 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 o 2 semestres académicos.
4. Expulsión.

Las sanciones establecidas en los números 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, becas, ayudantías y otros reconocimientos o beneficios proporcionados por la Escuela de Cine de Chile. Una sanción por violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista quedará consignada en el expediente académico del alumno.

Artículo 42:

En el caso de profesores y ayudantes, la Rectoría 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.
4. Desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones.

Las sanciones graves establecidas en los numerales 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a beneficios proporcionados por la Escuela de Cine de Chile.

Una sanción por violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista quedará consignada en la carpeta del profesor y, por tanto, deberá ser informada al Consejo Académico, la que deberá considerarla para los efectos de la evaluación de los académicos.

La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos o de representación en el Consejo Académico, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución.

Artículo 43: En el caso de los funcionarios no académicos, 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 de remuneración.
4. Desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones.

Las sanciones 2 y 3 podrán ir asociadas a penas accesorias como la pérdida o inhabilidad para acceder a beneficios otorgados por la institución. Una sanción por violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista quedará consignada 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 Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Escuela de Cine de Chile, en cuyo caso deberá operar lo previsto en dicho reglamento.

Artículo 44: 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.

Si se comprueba que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a la persona denunciante, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o testigos, el Instituto podrá aplicar sanciones adicionales al denunciado, debiendo iniciar un nuevo procedimiento disciplinario para estos efectos.

Artículo 45: Para efectos de las sanciones consignadas en los artículos 41, 42 y 43 se considerarán como atenuantes la irreprochable conducta anterior, la colaboración en el esclarecimiento de los hechos, la auto-denuncia y la confesión de los hechos y la reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.

Artículo 46: Para todos los casos consignados en el artículo 1, la violencia sexual motivada por la condición de género será considerada una circunstancia agravante.

El concepto de violencia de género será entendido de manera amplia, abarcando sin excluir conductas como las siguientes:

- Violencia física de tipo sexual, golpes, heridas y/o empujones.
- Violencia psicológica, tal como humillaciones y/o amenazas.
- Violencia económica, como manipulación y/o privación de recursos.
- Violencia patrimonial, como usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades.
- Violencia social, como inducir al aislamiento y alejamiento de redes de apoyo.
- Violencia verbal, como comentarios burlescos u ofensivos que hagan alusión al sexo, orientación sexual o género de una persona, respondiendo a un prejuicio o estereotipo social.

En general, se considerará violencia de género todo acto que atente contra la integridad o la libertad de una persona y que responda a un contexto en el que los involucrados se encuentran en una situación asimétrica atendido el género y/u orientación sexual.

TÍTULO X: RATIFICACIÓN DE SANCIONES Y APELACIÓN

- Artículo 47:** La sanción propuesta por la Rectoría deberá ser ratificada o modificada hasta en un grado por el Consejo de Rectoría.
- Artículo 48:** El Consejo de Rectoría tendrá 10 días hábiles para analizar los antecedentes recopilados durante la investigación y ratificar o modificar en un grado la sanción propuesta por la Rectoría. Las decisiones deberán resolverse por mayoría.
- Artículo 49:** Quienes integren dicho cuerpo colegiado deberán resguardar la confidencialidad de los procesos investigados, evitando la referencia a hechos y personas involucradas. La falta de cuidado o la infracción de este deber podrá dar lugar a una sanción en virtud de los reglamentos vigentes, y se considerará, para todos los efectos, una falta grave.
- Artículo 50:** Las partes serán informadas de la sanción por escrito, y tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante el Consejo de Rectoría. Para apelar, las partes tendrán un plazo de 10 días hábiles y el Consejo de Rectoría tendrá 10 días hábiles para resolver. El Consejo de Rectoría podrá confirmar la sanción, o bien modificarla si hay antecedentes para ello. La decisión de la Consejo de Rectoría será inapelable.
- Artículo 51:** En caso que las pruebas sean absolutamente contundentes, que el escenario resulte irrefutable, la persona denunciada podrá ser inmediatamente expulsada o desvinculada, si la instrucción de Rectoría así lo dicta.

TÍTULO XI: PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

Artículo 52: La Escuela de Cine de Chile considera que la denuncia y la investigación conducida en el marco de esa normativa afecta en primera instancia al denunciante y denunciado. Por esa razón, la institución 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.

Artículo 53: La información recopilada durante una investigación no será provista a terceras personas a no ser que exista un riesgo inminente o ésta sea requerida legalmente por un tribunal. Para fines de prevención o transparencia, la Escuela de Cine de Chile reportará información global, sin identificación de sujetos ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.

TÍTULO XII: REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS Y SU ENTORNO

Artículo 54: La Escuela de Cine de Chile se compromete a los siguientes tipos de medidas reparativas para las víctimas de violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista:

- a. Atención postevento:
La reparación comienza desde que se recibe la denuncia, ya que es la primera instancia donde la víctima se debe sentir acogida, escuchada y apoyada, y en la cual se le entrega información sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la posibilidad de denunciar los hechos a la justicia. La atención postevento debe contener a la víctima y ser capaz de evitar o de contrarrestar las ideas de culpa de lo sucedido.
- b. Restitución:
La restitución busca restablecer la situación de la víctima antes del acoso, es decir, que retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original, principalmente, en cuanto a continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando no tener contacto con el agresor.
- c. Garantías de no repetición:
La institución implementará medidas con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones de violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista.

d. Prohibición de represalia:

La Escuela de Cine de Chile prohíbe cualquier tipo de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o de estudio de el o la denunciante.

TÍTULO XIII: PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 55: La Escuela de Cine de Chile desarrollará protocolos, material digital y otros, además de un programa de prevención y sensibilización integral, capacitando a estudiantes, ayudantes, profesores y funcionarios con el fin de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas o situaciones de violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista. La información y contacto de consejeros, canales de denuncia y de otros recursos disponibles para abordar situaciones de violencia sexual se publicará en la página web de la Escuela de Cine de Chile. De ser necesario, la institución modificará políticas y reglamentos existentes en un plazo no superior a 1 año para que se ajusten a la presente normativa.

TÍTULO XIV: RELACIONES DE INDIVIDUOS DE ESTATUS DIFERENTE

Artículo 56: Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe-funcionario, profesor-alumno, ayudante-alumno, etcétera) y que forman parte de la Escuela de Cine de Chile, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Sin embargo, las relaciones consentidas entre individuos de distinta jerarquía, deberán ser informadas a Rectoría u otra autoridad que corresponda, atendiendo la posibilidad de conflicto de interés descrita en la reglamentación vigente.

TÍTULO XV: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 57: Quienes participen en un proceso de orientación, investigación y sanción por violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista y que tengan conflictos de interés con los denunciantes y/o denunciados, deberán comunicar este conflicto a la Rectoría, instancia que deberá tomar las medidas necesarias para no afectar el proceso.

Artículo 58: La Rectoría 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 sólo será utilizada para priorizar acciones preventivas, informativas y de capacitación dentro de la Escuela de Cine de Chile.

- Artículo 59:** Todos los componentes de esta normativa entrarán en plena vigencia en 2018. Sin perjuicio de lo anterior, los procedimientos de denuncia e investigación, así como las medidas de protección serán implementados de forma inmediata.
- Artículo 60:** La Escuela de Cine de Chile se compromete a revisar su reglamentación y normativa para incluir en ella, aspectos tendientes a la prevención tanto del acoso de violencia, acoso u hostigamiento sexual o sexista, como todas las formas de violencia de género y abuso de poder que puedan existir en una comunidad educativa.
- Artículo 61:** Esta normativa estará sujeta a una revisión cada dos años. Sin embargo, sugerencias de mejora deberán ser enviadas a la Rectoría que revisará su pertinencia y posterior incorporación.