



## DECRETO RECTORÍA 1/2022

**APRUEBA REGLAMENTO SOBRE PROTOCOLO E INSTRUCTIVO PARA PREVENIR, ENFRENTAR Y SANCIONAR ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO.**

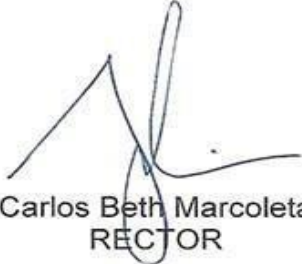
### VISTOS

- 1.- La necesidad de generar las políticas, normas y estructuras que definen la organización de las actividades de Instituto Profesional Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo Spa. para su normal funcionamiento.
- 2.- La facultad otorgada por la letra b) del artículo SEGUNDO de la escritura pública de 28 de agosto de 2018, Repertorio N° 2700-2018 ante el notario Pablo Martínez Loaiza.
- 3.- Lo dispuesto en el artículo N°3 de la Ley N°21.369. que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior

### DECRETO

Apruébese el siguiente Reglamento sobre Protocolo e Instructivo para Prevenir, Enfrentar y Sancionar Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género del Instituto Profesional Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo.

**VALPARAÍSO, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

  
Carlos Beth Marcoleta  
RECTOR





## **REGLAMENTO SOBRE PROTOCOLO E INSTRUCTIVO PARA PREVENIR, ENFRENTAR Y SANCIONAR ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO.**

### **Preámbulo**

El Instituto Profesional Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo en su compromiso por promocionar los valores institucionales que aspiran a formar jóvenes que encarnen los valores implícitos en la triada Dios, Patria y Familia y los manifiesten en su estilo de vida. Esto significa educar en los valores cristianos como la honestidad, fortaleza, justicia y caridad, solidaridad, civilidad, coraje, resiliencia, respeto a las demás personas, nociones y cuidado del medio ambiente, todo en correspondencia con los cambios sociales de nuestro país, todo se sustenta en la ley N° 21.369.-, que regula el Acoso sexual, la Violencia de Género y la Discriminación en el ámbito de la educación Superior,

Tiene como uno de sus principales objetivos el desarrollo integral de las personas que forman parte de él y de la sociedad. Bajo ese marco, el Instituto Profesional Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo, promueve una convivencia reflexiva basada en el reconocimiento a la dignidad de las personas, la libertad de expresión, la identidad, y la autonomía de sus integrantes, en línea con los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Este reglamento surge de la necesidad de reducir las brechas de género existentes entre las personas que forman parte de la institución o se vinculan a ella, y de la necesidad de construir un espacio educativo libre de violencia. Desde esta perspectiva, se entiende por discriminación a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la identidad de género y/o la orientación sexual, que tenga como resultado un menoscabo o anulación del goce o ejercicio de derechos fundamentales y/o a recibir un trato digno y respetuoso.

La violencia de género se entiende como toda conducta que afecta la dignidad e integridad de las personas, tanto en el ámbito público como en el privado, reconociendo que las mujeres y, en general, las personas que no se acercan a los patrones socialmente dominantes en cuanto a identidad de género, orientación sexual y expresión de género, suelen ser más vulnerables a situaciones de discriminación, desigualdad y abuso de poder.

Este reglamento tiene por finalidad asegurar estándares de respeto y convivencia dentro de la institución y en todas aquellas actividades vinculadas a su quehacer, proporcionando mecanismos para prevenir, enfrentar y sancionar situaciones de discriminación basada en el género, incluyendo la violencia sexual y/o de género. Además, brinda apoyo y orientación a quienes han sido afectados/as por diversas formas de violencia, a través de soporte psicológico y otros mecanismos pertinentes.

Todos quienes sean parte de la institución tienen la obligación de conocer este reglamento y los protocolos y programas que de éste deriven. Los principales responsables de su implementación serán las autoridades del instituto, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen a sus integrantes. Para lograr estos objetivos, se



debe realizar la correcta difusión y socialización del siguiente reglamento.

## **Título I. Definiciones**

### **Párrafo 1**

Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales

Violencia de Género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado

### **De la violencia sexual**

Acoso Sexual: Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

### **Artículo 2.**

Se considerarán acciones de violencia sexual; el acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho sexual, verbalizaciones sexuales y, en general, cualquier interacción con significado sexual no consentido, ya sea de forma presencial, virtual o telemática.

### **Artículo 3.**

Será constitutivo de acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, su igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que



crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

#### **Artículo 4.**

Se considerará agresión sexual al acto o actos que se cometan mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción, intimidación o amenaza física o verbal. En el marco de esta normativa, la agresión sexual incluye a la violación y el abuso sexual, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pueda incurrir su autor/a.

#### **Artículo 5.**

La exhibición, exposición y el voyerismo sexual son conductas que buscan violar la privacidad de una persona en el ámbito de la sexualidad. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra persona; desnudarse parcial o totalmente delante de terceras personas; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de las personas involucradas, por cualquier medio, imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales o desarrollando conductas sexuales.

#### **Artículo 6.**

Constituye acoso sexual la acción o el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que tienen como efecto generar temor e inseguridad. Incluye conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su residencia, lugar de trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, fotografías, grabaciones, videos u objetos de connotación sexual, sin contar con el consentimiento de la persona que los recibe.

#### **Artículo 7.**

El consentimiento se entiende como la aceptación o acuerdo de participar en una actividad sexual específica. Se manifiesta de manera inequívoca mediante palabras o actos concluyentes de una persona que está en condiciones de consentir y se encuentra en total y pleno uso de sus facultades. Acuerdos obtenidos bajo amenaza o coerción NO constituyen consentimiento.

#### **Artículo 8.**

El consumo de drogas y/o alcohol podría reducir, e incluso eliminar la posibilidad de consentimiento. Considerando lo anterior, el hecho de encontrarse bajo la influencia del alcohol o de drogas, no exime de responsabilidad a quien incurre en conductas de violencia sexual, así como tampoco podrá presumirse consentimiento por parte de la persona afectada por ésta.



## **Párrafo II. De la violencia hacia las diversidades sexuales y de género.**

### **Artículo 9.**

Se entiende por violencia hacia la diversidad sexual y de género cualquier conducta o acción que atente contra la vida, integridad física o psíquica, o la libertad sexual de una persona y que se ejerce tomando en consideración el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de la persona. El concepto de violencia hacia la diversidad sexual y de género será entendido de manera amplia, abarcando acciones y conductas como las siguientes:

- a) Violencia física de tipo sexual, como tocamientos, golpes, heridas y/o empujones.
- b) Violencia psicológica, como humillaciones y/o amenazas.
- c) Violencia social, como inducir al aislamiento y alejamiento de redes de apoyo.
- d) Actos discriminatorios por identidad y/o expresión de género
- e) Actos discriminatorios por la orientación sexual de una persona.
- f) Difusión de información relativa a la sexualidad y/o género de una persona.
- g) No respetar el nombre social de una persona, cuando ha sido solicitado su uso.

**Artículo 10.** Cualquier persona podrá presentar una denuncia cuando haya presenciado directamente actos o conductas discriminatorias en atención al género o contra la diversidad sexual. En este caso, la persona denunciante, aunque no sea víctima directa, deberá llevar adelante la denuncia.

**Artículo 11.** La violencia física o simbólica hacia la diversidad sexual y de género es sancionable por sí sola, con independencia de si se realizó en conjunto con un acto de violencia sexual.

**Artículo 12.** No es necesario que exista violencia sistemática, o actos reiterados de violencia para recurrir a este reglamento. Una sola acción puede constituir un acto de violencia.

## **Título II. Ámbito de Aplicación**

**Artículo 13.** Esta normativa se aplica respecto de las faltas tipificadas en el título anterior cuando hayan sido ejecutadas por estudiantes, docentes, directivos, funcionarios/as, o personas que prestan servicios a honorarios, sean administrativos, docentes o colaboradores, contra estudiantes, docentes, funcionarios/as o terceros ajenos a la institución, que participen en actividades académicas o sociales realizadas por el Instituto.

**Artículo 14.** Cuando una situación de discriminación, violencia sexual o de género se produzca fuera del ámbito de aplicación del presente reglamento, en actividades privadas de estudiantes, docentes, directivos o funcionarios/as, en contra de estudiantes, docentes y/o funcionarios/as, la persona afectada podrá concurrir a hacer la denuncia para el sólo



efecto de solicitar las medidas de protección que este reglamento contempla, siempre y cuando tales hechos tengan como consecuencia acciones con connotación de acoso u hostigamiento, sea éste sexual o no, que se produzcan o pudieran producirse en dependencias del instituto.

**Artículo 15.** Este reglamento también se aplicará a aquellos actos discriminatorios, de violencia sexual y/o de género que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación.

**Artículo 16.** Tratándose de las conductas catalogadas de acoso sexual, la aplicación de este reglamento se extenderá a hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y desarrolladas por personas vinculadas al Instituto Profesional Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo, ocurran o no en espacios académicos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

**Artículo 17.** Si se presenta una denuncia por acoso sexual entre funcionarios/as del instituto, ya sean administrativos o académicos, se aplicará el presente reglamento.

### **Título III. Denuncia e Investigación**

#### **Artículo 18.**

Toda denuncia de acoso sexual se debe presentar al siguiente correo [denuncias@ippilotopardo.cl](mailto:denuncias@ippilotopardo.cl)

Información será revisada y en plazo de 5 días se comunicarán con usted, en forma confidencial

Toda denuncia de acoso sexual deberá interponerse por escrito, mediante formulario que se encuentra dispone en el correo electrónico.

**Artículo 19.** El rector nombrará a un fiscal y a un actuario.

El nombramiento de fiscal y el actuario recaerá en un profesor o administrativo, con al menos dos años de antigüedad en la institución. Este organismo será el encargado de iniciar el proceso de investigación.

**Artículo 20.** Las denuncias realizadas de manera anónima no darán curso a investigación alguna.

**Artículo 21.** Si se produjera algún hecho de discriminación, violencia sexual y/o de género en lugares donde los estudiantes realizan actividades prácticas, el instituto se compromete a iniciar el correspondiente procedimiento de conformidad a los protocolos vigentes en el lugar donde se hayan producido, previa solicitud de la víctima, la que deberá constar por escrito.

**Artículo 22.** El rector deberá emitir una resolución dando inicio al procedimiento y citando a la persona denunciada a comparecer y oponer sus descargos frente al fiscal y al actuario, indicando día y hora al efecto, la que deberá ser notificada a la persona denunciada por



comunicación dirigida a su correo electrónico institucional y/o carta certificada dentro de un plazo máximo de 3 días hábiles, contados desde la presentación de la denuncia. En dicha notificación deberá acompañarse la denuncia presentada y la resolución que inicia la investigación.

La persona denunciada podrá concurrir a declarar y presentar los descargos que considere pertinentes en el lugar y fecha indicados para ellos. Si la persona denunciada no comparece, la investigación seguirá su curso.

**Artículo 23.** El fiscal y el actuario deberán oír a ambas partes, el o la denunciada/o tendrá derecho a guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

Mientras dure la investigación, las partes involucradas deberán ofrecer y presentar todas las pruebas que estimen necesarias, tales como mensajes, fotografías, registros de llamadas, correos electrónicos, etc.

Tanto las personas denunciantes como denunciadas podrán ser asistidas por un/a abogado/a durante todo el proceso, el que será de costo personal.

Si durante cualquier etapa de la investigación se presume que un acto conlleve la presunción de delito, ésta se pondrá en conocimiento del Vicerrector Académico, quién formalizará la denuncia ante las autoridades policiales competentes en un plazo máximo de 24 horas a contar de la fecha de toma de conocimiento del acto, precisando el hecho, sin presunciones de culpabilidad.

**Artículo 24.** En caso de que existan testigos que formen parte del IP Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo (estudiantes, funcionarios/as y/o profesores/as) su comparecencia será obligatoria. La negativa a participar en la investigación será sancionada de acuerdo

**Artículo 25.** Las declaraciones de las partes, así como la de testigos, se realizarán de forma exclusivamente presencial frente al fiscal y el actuario, quien registrará el procedimiento a través de videograbación, lo que debe estar informado a las partes antes del inicio del procedimiento.

**Artículo 26.** El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 30 días hábiles.

**Artículo 27.** El desistimiento de la denuncia por parte de la persona denunciante pondrá fin al procedimiento.

#### **Título IV. Resolución Alternativa de Conflictos**

**Artículo 28.** La institución contará con personas capacitadas en resolución alternativa de conflictos, que podrán intervenir en los conflictos que se susciten en materia de discriminación, violencia sexual y/o de género. Éstas serán profesionales con experiencia comprobable en resolución alternativa de conflictos.

El profesional será designado por el rector para iniciar un proceso de resolución alternativa de conflicto. Dicho profesional no podrá estar relacionado con las partes de manera alguna, como asimismo su designación debe ser aceptada por ambas partes.

Una vez realizada la designación, se notificará a las partes y al profesional designado. Tanto



las partes como el profesional designado podrán solicitar dejar sin efecto la designación, dentro de un plazo de 5 días, si los afectare un conflicto de interés. Si las partes nada dicen, y la persona designada no hace valer su inhabilidad dentro de este término, se entenderá que las partes aceptan la designación, y que el profesional acepta desempeñar fielmente la función encomendada.

**Artículo 29.** La resolución alternativa de conflicto no será aplicable en casos en que la persona denunciada haya sido sancionada anteriormente por la presente normativa. Tampoco se aplicará si alguno de los hechos denunciados reviste carácter de delito.

**Artículo 30.** El proceso de resolución alternativa de conflicto durará entre 2 a 8 sesiones dependiendo de lo que establezcan los profesionales a cargo, quienes tendrán amplias facultades para citar a las partes a comparecer. Las citaciones deberán realizarse a través del correo electrónico institucional del instituto, o bien, tratándose de personas que no cuenten con él, al correo electrónico que la parte indique por escrito.

Si iniciado el proceso de resolución de conflicto una de las partes no compareciera a las citaciones, o la solución propuesta no fuera aceptada por las partes, se incumplieran sus acuerdos, o hubiera transcurrido el número máximo de sesiones establecidas sin llegar a un acuerdo, la parte denunciante podrá reanudar el procedimiento de investigación hasta Título V. Medidas de Protección

**Artículo 31.** Al momento de presentar la denuncia y mientras dure la investigación, la rectoría decretará de oficio la medida de no contacto entre la persona afectada y la persona denunciada al iniciar el procedimiento, la que se mantendrá hasta el término de éste. Esta medida se notificará dentro de las 24 horas siguientes de presentada la denuncia.

**Artículo 32.** Las medidas de protección incluirán, sin que la enunciación sea taxativa:

- a) Reubicación del puesto de trabajo, dando prioridad a la persona denunciante,
- b) Prohibición de contacto directo, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica, e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
- c) Suspensión temporal de actividades académicas de un docente.
- d) Ajuste de calendario de evaluaciones, dando prioridad a la persona denunciante.
- e) Cambio de corrector de evaluaciones, en caso de que el denunciado sea un docente.
- f) Cambio de lugar de práctica, dando prioridad a la persona denunciante.

**Artículo 33.** El no cumplimiento de una medida de protección conducirá a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del reglamento que corresponda, según se trate de estudiantes, docentes, funcionarios/as o colaboradores a honorarios, considerándose para todos los efectos como falta grave.

## Título VI. Sanciones

**Artículo 34.** El fiscal y el actuario culminarán la investigación con un informe y una





propuesta de resolución que podrá absolver o sancionar a la(s) persona(s) denunciada(s).

El informe deberá dejar constancia de todos los hechos investigados, las pruebas recibidas, la declaración de las partes y, si corresponde, una propuesta de sanción y de otras medidas a aplicar, debidamente fundadas.

El informe será notificado a las partes por correo electrónico y/o carta certificada dirigida al domicilio que tengan registrado en la institución.

**Artículo 35.** En el caso de estudiantes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) S semestres académicos
- d) Expulsión

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas o beneficios. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, las que serán dispuestas y controladas por la dirección, para su adecuado seguimiento y cumplimiento.

**Artículo 36.** En caso de que sea un estudiante el denunciado, cualquier sanción quedará consignada en el expediente académico. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

**Artículo 37.** En el caso de profesores, funcionarios y administrativos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Multa
- d) Desvinculación

Para todas las sanciones mencionadas se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas y controladas por la dirección, para su adecuado seguimiento y cumplimiento.

Toda sanción quedará consignada en el expediente del/a profesor/a, funcionarios/as y administrativos, esta sanción deberá ser considerada, por quien corresponda, en el proceso de renovación de contrato. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de profesores/as sancionados será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.



Una sanción por violencia de género o sexual quedará consignada en la hoja de vida del/de la colaborador/a y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de funcionarios/as sancionados/as será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos hasta por ocho semestres contados desde la fecha de la resolución.

**Artículo 38.** Tratándose de aquellas personas que presten servicios independientes a honorarios en instituto, sean administrativos o docentes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Término del contrato de prestación de servicios a honorarios

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán ir asociadas a penas accesorias, como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios otorgados por la institución. Así mismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la solicitud de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la rectoría, si el trabajador a honorarios no desea participar de estas instancias, se evaluará la continuidad de su contrato a honorarios.

Una sanción por violencia de género o sexual quedará consignada en la hoja de vida del/de la trabajador/a a honorarios y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

**Artículo 39.** La amonestación verbal constituye una sanción con la cual se advierte a la persona de la posibilidad de ser sancionada más gravemente si persiste en su conducta, que quedará registrada en el expediente de la persona sancionada, sin mencionar los motivos que la ocasionaron.

La amonestación escrita constituye una sanción de la que se deja registro en el expediente de la persona sancionada, explicitando los actos que la motivaron y las consecuencias de dicha sanción.

**Artículo 40.** Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar como agravantes:

- a) Ser reincidente en las conductas
- b) La existencia de múltiples víctimas
- c) La existencia de dos o más victimarios/as



- d) Que la víctima sea una persona menor de edad
- e) La realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima como de los intervinientes en calidad de testigos
- f) La infracción de medidas de protección
- g) Que los actos de discriminación sean cometidos en público o frente a terceros

**Artículo 41.** Para los efectos de la aplicación de sanciones, no existirán atenuantes.

### **Título VII. Ratificación de Sanciones y Apelación**

**Artículo 42.** Las partes serán notificadas de la decisión por escrito, enviando copia de la resolución mediante correo electrónico y/o carta certificada.

Las partes además tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante la comisión (actuario y fiscal) en un plazo máximo de 4 días.

**Artículo 43.** Resuelta la apelación, o transcurrido el plazo para solicitarla sin que se haya interpuesto, el rector en conjunto con el investigador, deberán dejar constancia de la sanción y/o las medidas a aplicar en el registro correspondiente.

### **Título VIII. Privacidad y confidencialidad**

**Artículo 44.** Todos quienes participen en consejería, acompañamiento, resolución alternativa de conflictos, procesos de investigación, resolución y revisión o ratificación de sanciones deberán resguardar la confidencialidad, evitando hacer públicos los hechos y personas involucradas, para lo cual deberán firmar un acuerdo de confidencialidad. La infracción de este deber podrá dar lugar a una sanción en virtud de los reglamentos que correspondan, y se considerará para todos los efectos una falta grave. Tratándose de personas que presten servicios a honorarios, dicho deber se entenderá que forma parte del contrato de prestación de servicios correspondiente.

**Artículo 45.** La información recopilada durante una investigación no será entregada a terceras personas a no ser que exista un riesgo inminente de daño para alguien o ésta sea requerida de conformidad a la legislación vigente (si es constitutiva de delito). Sin perjuicio de ello, se llevará un registro para desarrollar acciones de prevención, estudio y seguimiento. También se llevará registro de las intervenciones de resolución alternativa de conflictos y de las razones del desistimiento de las denuncias cuando corresponda. El Rector del instituto reportará información global en los informes institucionales pertinentes, sin identificación de las personas ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.



**Título IX. Acciones de promoción para la igualdad de género, para la prevención de discriminación, violencia sexual y/o de género, de atención en denuncias y para la formación individual y/o comunitaria de quienes han participado en procesos de denuncia.**

**Artículo 46.** El IP Escuela de Marina Mercante Piloto Pardo, busca promover la igualdad de género y una cultura libre de violencia y discriminación a través de un modelo diseñado para estos fines, Este contribuye a la erradicación de todas las formas de discriminación y violencias de género que pudieran ocurrir dentro de la comunidad educacional y entre sus integrantes, mediante acciones específicas de promoción, prevención, atención, sanción y reparación, en los términos señalados en la presente normativa.

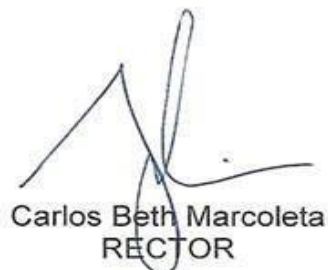
#### **Título X. Disposiciones Finales**

**Artículo 47.** Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe/a-funcionario/a, docente-estudiante, etcétera) y que forman parte de la institución, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Sin embargo, las relaciones consentidas entre personas de distinta jerarquía o estamento deberán ser informadas por el del estamento superior al Vicerrector Académico o la autoridad que corresponda, a fin de evitar posibles conflictos de interés.

**Artículo 48.** La primera notificación del proceso debe siempre realizarse mediante carta certificada y correo electrónico institucional, en caso de existir. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán autorizar por escrito que las siguientes notificaciones sean realizadas a la dirección de correo electrónico que cada parte indique, lo cual deberá constar en el expediente.

El presente documento debe estar en conocimiento de toda la comunidad académica.

Comuníquese y archívese.

  
Carlos Beth Marcoleta  
RECTOR

