



## CONTEXTO

El Instituto Profesional CIISA de la Universidad San Sebastián -en adelante “el Instituto”, es una Institución de Educación Superior que promueve la generación de ambientes seguros para su comunidad educativa, donde primen el respeto y el trato equitativo a todos sus integrantes. En este sentido, cuenta con una Política Integral de Prevención y sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género, reprobando y condenando expresamente estas conductas que atentan contra la dignidad y derechos fundamentales de las personas, las que deben ser denunciadas, investigadas y sancionadas.

El presente protocolo responde al eje de investigación y sanción de la referida Política Integral, y tiene como objetivo establecer disposiciones específicas para denunciar, investigar y sancionar el acoso sexual, violencia y discriminación de género, cuando estas conductas hayan sido cometidas por algún integrante de la comunidad educativa institucional, procurando la protección de la víctima o persona afectada durante el proceso.

Este protocolo ha sido actualizado en el año 2024, recogiendo, por una parte, la experiencia institucional adquirida desde la implementación del Modelo Integral de Prevención -habiendo transcurrido más de un año desde entonces-, así así como las recomendaciones efectuadas por la Superintendencia de Educación Superior, entidad que ha realizado observaciones específicas al Modelo Institucional en el marco de sus procesos fiscalizadores y que, además, ha dirigido diversas instancias formativas y de diálogo con las Instituciones del Sistema Técnico Profesional del que Instituto Profesional San Sebastián forma parte.

En consecuencia, y en concordancia tanto con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 21.369 como con la Política Integral de Prevención y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Institución, el presente instrumento contiene:

- a) Los requisitos y canales de denuncia, los principios de la investigación, el procedimiento de investigación y las sanciones y medidas de reparación disponibles, procurando la protección de las víctimas y evitar la revictimización.
- b) Canales de denuncia, de acceso para toda la comunidad educativa.

## DEFINICIONES

**Acoso sexual:** Constituye 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 genera 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.

El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y a la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.





Pueden ser constitutivas de acoso sexual las manifestaciones físicas, manifestaciones por medios digitales, verbales o no verbales, tales como las siguientes prácticas (sin que la lista sea taxativa): expresiones de índole sexual, comentarios con contenido sexual que puedan ofender o humillar a otro, bromas o chistes con contenido sexual que puedan incomodar o humillar, referencias al cuerpo y apariencia de una persona. Gestos, sonidos o miradas de carácter sexual, exposición de genitales, mensajes, imágenes, videos, fotos con contenido sexual (explícito o implícito), tocaciones con o sin motivo de un abrazo, por ejemplo, en la cintura o piernas, cuello, pelo, hombros, caricias, masajes, intentos de dar besos. Todas estas manifestaciones de índole sexual pueden o no incluir chantaje, extorsión, propuestas u ofrecimientos.

**Violencia de género:** violencia, es decir actos dañinos, dirigidos en contra de una persona o grupo de personas con motivo de su género, sea el que la persona identifica como propio, o el que terceros le atribuyen. Así, la violencia de género comprende la que se ejerce en razón de la orientación sexual, de la identidad de género y/o de la expresión de género. Puede ser física, psicológica, emocional, sexual o económica.

Por ejemplo y sin que la enumeración sea taxativa: agresiones físicas en razón del sexo, género, identidad de género u orientación sexual de una persona, comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos, ignorar o no respetar el nombre social de una persona.

**Discriminación de género:** distinción, exclusión o restricción basada en el género de una persona, sea el que la persona identifica como propio, o el que terceros le atribuyen y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

Por ejemplo, la dictación de normas u orientaciones que otorguen un trato diferenciado a hombres y mujeres, sin que exista una justificación razonable y no arbitraria para aquello.

**Denunciante:** Quien realiza una denuncia, ya sea la víctima o un tercero. En caso de realizarse la denuncia por un tercero, ésta deberá ser ratificada por la o las víctimas.

**Denunciado:** Quien aparece en la denuncia como presunto(a) autor(a) de los hechos o quién presuntamente efectuó la conducta atentatoria contra la equidad de género y dignidad de otro.

**Víctima o persona afectada:** Quien tras la investigación se ha comprobado que ha sufrido las consecuencias de las acciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

**Investigador:** Colaborador del Instituto al que se designa para conducir un procedimiento de investigación, por parte de la Unidad especializada para la investigación de hechos de acoso sexual conducir el procedimiento de investigación, violencia y discriminación de género, que corresponde a la Secretaría General.

**Ministro de Fe:** Colaborador del Instituto al que se designa desde la Secretaría General para apoyar al investigador y acompañarlo en las actuaciones propias del procedimiento.





**Comité de Sanciones:** Instancia resolutoria, compuesta según se indica en el presente protocolo, que decide las sanciones a aplicar producto de una investigación, a propuesta del investigador y teniendo a la vista su informe final.

## PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento para dar curso a las denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género contenido en este protocolo se enmarca en el pleno respeto a las normas y garantías constitucionales y legales vigentes, especialmente a lo dispuesto en la Ley 21.369, y se basará en los siguientes principios:

**Debido proceso:** los hechos denunciados se investigarán según las normas del procedimiento que dispone el presente protocolo, en cuanto a plazos, etapas y pruebas. Este principio incluye la equidad en el trato a todos los involucrados en la investigación, quienes gozarán de las mismas garantías y oportunidades.

**Confidencialidad:** Los datos de quienes participen de la investigación, así como lo que declaren o expongan, serán conocidos solo por los investigadores y autoridades que corresponda según procedimiento, para fines propios de la investigación. Pero, el contenido de la investigación deberá ser revelado ante autoridad judicial o administrativa competente, cuando ello sea necesario. Las partes e involucrados en el proceso de investigación también tienen obligación de confidencialidad respecto del proceso y de la información de que tomen conocimiento a partir del mismo. Este principio incluye considerar espacios físicos que permitan realizar las entrevistas bajo reserva.

**Imparcialidad:** el investigador no podrá tener interés personal, directo o indirecto, en el resultado del caso, que pudiese comprometer su criterio e independencia.

**Presunción de Inocencia:** Se presumirá la inocencia de toda persona denunciada, mientras no sea sancionada como responsable de alguna conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, en la resolución correspondiente.

**Proporcionalidad:** Las medidas que se apliquen, ya sea durante el procedimiento o como sanciones, deberán ser apropiadas, razonables y concordantes con los hechos denunciados y/o acreditados.

**No represalia:** no se tomará ninguna medida adversa contra quien denuncie hechos que pudiesen ser constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, o contra quien, de buena fe colabore en la investigación.

Sin embargo, **podrá ser sancionado quien denuncie, a sabiendas, hechos falsos o con el objetivo de perjudicar a alguien.**

**Protección a víctimas:** Resguardo de quien denuncia, procurando su bienestar durante la investigación, como una vez comprobados los hechos, dando lugar a medidas reparatorias dentro de las competencias institucionales.





**No revictimización:** Se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de quien denuncia, por ejemplo, al relatar los hechos más de una vez a diferentes personas.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Las normas del presente protocolo se aplican a las personas que se indican a continuación y a los hechos que hayan ocurrido donde se señala:

#### Personas:

Estudiantes que estén cursando estudios en Instituto.

- Colaboradores docentes, administrativos y directivos de la Institución.
- Prestadores de servicios externos que se desempeñen en dependencias institucionales. Por ejemplo, ayudantes, becarios, conferencistas, visitantes, asistentes o personal de apoyo, practicantes, personal de empresa subcontratada (aseo, vigilancia, entre otros), etc.

Si denunciante y denunciado son colaboradores, se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en aquello que no esté regulado por dicho instrumento, se aplicará el presente Protocolo.

#### Lugares:

Dentro de los recintos institucionales, siempre que denunciante, denunciado o ambos, sea alguna de las personas señaladas anteriormente.

Y fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

- Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por el Instituto y que denunciante, denunciado o ambos sean de las personas antes señaladas.
- Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más colaboradores de la Institución y que denunciante, denunciado o ambos sean de las personas antes señaladas.
- Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes de la Institución y que denunciante, denunciado o ambos sean de las personas antes señaladas.
- Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes del Instituto, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos institucionales o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.





## PROCEDIMIENTO

### I. Canales de denuncia

Las denuncias podrán efectuarse a través del portal web institucional mediante formulario dispuesto al efecto, también por correo electrónico dirigido a [denuncias@ipss.cl](mailto:denuncias@ipss.cl), a través del Centro de Ayuda Digital CAD, o dirigirse a las personas que se señalan a continuación, por escrito o verbalmente:

Tratándose de estudiantes, podrán denunciar por escrito o en forma verbal, directamente ante autoridades de la Institución -Director de Carrera o Sectoriales, Coordinador de Carrera, Director de Asuntos Estudiantiles, Vicerrectores, Secretaria General o Rector- o ante alguno de sus docentes.

En caso de que un docente u otro colaborador reciba la denuncia, o tomare conocimiento de conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género, tendrá la obligación de informar a las autoridades señaladas en el párrafo anterior.

En el caso de colaboradores, ya sea académicos, administrativos o directivos, podrán denunciar por escrito o de manera verbal, ante su jefatura directa o ante alguna de las autoridades institucionales antes señaladas.

En cualquier caso y con independencia del canal empleado, la denuncia deberá ser informada por quién la hubiera recibido, siempre por escrito a la Secretaría General, en un plazo máximo de tres días hábiles, para que se inicie la investigación.

Además, si la persona afectada por los hechos mantiene un vínculo contractual de índole laboral con el Instituto, podrá presentar directamente su denuncia ante la Inspección del Trabajo.

### II. Denuncia

Dentro del relato, ya sea escrito o verbal, se indicará lo siguiente:

a.- Identificación del denunciante: nombre y apellidos, RUT, indicar si es estudiante o tipo de colaborador o prestador de servicios, teléfono de contacto, correo electrónico, carrera o área a la que pertenece cuando corresponda.

b.- Identificación de la persona denunciada: nombre y apellidos, indicar vínculo con el IP San Sebastián, carrera o área a la que pertenece cuando corresponda y otros datos que puedas permitir su identificación.

c.- Descripción de la denuncia. En caso de contar con testigos, debe incluir los datos de contacto, para que estas personas sean consideradas en las entrevistas (presenciales o virtuales) del proceso de investigación.

d.- Adjuntar evidencia en caso de poseerla, imágenes, audio, etc.

e.- Fecha y firma de la persona denunciante en caso de tratarse de denuncia escrita. En caso de denuncia verbal, quién remita el informe a Secretaría General deberá indicar fecha de la denuncia.





En caso de denuncia verbal o cuando se requiera por faltar antecedentes, la persona denunciante será citada -en forma presencial o virtual- para corroborar la información entregada, pudiendo agregar nuevos antecedentes o datos.

Se evitará solicitar que repita el relato de los hechos, procurando no revictimizar.

No se aceptarán denuncias anónimas.

Cabe destacar que en todo momento se resguardará la confidencialidad de la información, tanto de la persona denunciante como de sus testigos y los detalles de la denuncia.

### **III. Investigador y Ministro de Fe**

La Unidad de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género está alojada en la Secretaría General de la Institución. Por lo tanto, el Secretario General designará al investigador y al Ministro de fe, pudiendo solicitar al efecto colaboración de otros equipos institucionales, procurando que quienes participen en ambos roles tengan formación o capacitación en género y derechos humanos.

### **IV. Carpeta de Investigación**

De todas las actuaciones que se desarrollen en el marco del procedimiento de investigación, deberá dejarse constancia en una carpeta digital, la que se llevará en el orden cronológico de las gestiones, firmadas por quienes intervengan en cada actuación.

### **V. Notificaciones**

Las resoluciones que se dicten en el desarrollo de la investigación, así como las demás comunicaciones que se efectúen a los involucrados, serán notificadas o informadas personalmente por el investigador y/o ministro de fe, para cuyo efecto se le citará de manera presencial o virtual.

Si la persona quién se dirige la comunicación no compareciere a la cita o la cita no pudiera efectuarse, se notificará por carta certificada, entendiéndose efectuada la notificación respectiva al tercer día contado desde su envío; y la fecha de éste será la que estampe la empresa de correos en el formulario correspondiente, pudiéndose proceder en rebeldía del notificado en caso de no recibir respuesta posterior a la notificación respectiva.

### **VI. Resolución de inicio**

Una vez recibida la denuncia, el Secretario General dictará una primera resolución en el procedimiento.

En dicha resolución podrá:

Si a su juicio la denuncia no tiene asidero por tratarse de hechos que no configuran algún hecho de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cerrar el caso o derivarlo a la instancia institucional correspondiente.







Si a su juicio la denuncia tiene asidero por tratarse de hechos que se sancionan de acuerdo al Modelo Integral de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, podrá citar a las partes a mediación según se indica en el artículo siguiente, o designar investigador y ministro de fe, quienes deberán ser notificados para dar inicio a la investigación y desarrollarla durante los 45 días siguientes.

Cuando las conductas denunciadas sean constitutivas de delitos y no se trate de aquellos de acción penal privada, serán denunciados los hechos a la Justicia, a través de la Secretaría General.

## **VII. Mediación**

Si a juicio del Secretario General, los hechos denunciados son considerados de menor gravedad, previo al inicio del procedimiento de investigación, podrá convocar a las partes una instancia de mediación, como mecanismo de acuerdo y solución del conflicto. Dentro de la mediación, se podrán buscar acuerdos en torno a la reparación del daño o afectación causado con la conducta. Por ejemplo, mediante disculpas, compromisos correctivos, etc.

La propuesta de mediación siempre deberá ser sometida al consentimiento de ambas partes, quienes decidirán sobre la apertura de esta etapa.

Sólo si hay acuerdo de ambas partes se cerrará el caso por esta vía.

En caso de no contar con consentimiento de denunciante y denunciado, se deberá iniciar la investigación, antes de transcurridos 10 días hábiles sin haber las partes alcanzado acuerdo. El plazo de 30 días para hacer la investigación se comenzará a contar una vez transcurridos los 10 días.

La autoridad que haya validado la instancia de mediación será responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la mediación.

## **VIII. Pruebas**

Una vez notificado el investigador y el ministro de fe, ellos fijarán de común acuerdo las fechas de las citaciones para oír en primer lugar al denunciante y denunciado, quienes podrán aportar pruebas para sustentar sus dichos. De haberse interpuesto la denuncia por una persona distinta de la víctima, deberán contactar a la víctima para que ratifique su denuncia.

El investigador y Ministro de fe, durante el desarrollo de la investigación, deberán recopilar y analizar toda la prueba posible, consistente en documentos, copias de mensajes enviados, imágenes o videos que aporten las partes o terceros, entrevistas a partes y testigos, etc.

## **IX. Entrevistas**

El equipo investigador deberá citar a declarar a lo menos al denunciante; denunciado y eventuales testigos de los hechos, en el mismo orden señalado, salvo que el caso amerite alterar dicho orden.

Al comienzo de la entrevista se le explicará la razón de la citación, de presentarán los entrevistadores -investigador y ministro de fe- y se consultará al entrevistado la posibilidad de grabar, haciéndole presentes los principio del procedimiento, especialmente el de confidencialidad.

La entrevistas podrán realizarse en forma presencial o virtual.





De cada entrevista se levantará un acta, el que podrá firmarse por los comparecientes al final de la misma, o ratificarse dentro de los días siguientes, vía correo electrónico.

El investigador deberá procurar que las entrevistas se lleven a cabo en lugar que dé garantías de reserva y confidencialidad.

## **X. Medidas provisionales de protección**

Durante el desarrollo de la investigación, en cualquier estado de esta, el investigador podrá proponer medidas provisionales de resguardo de quienes puedan estar siendo afectadas.

Respecto de estudiantes, se podrán adoptar, por ejemplo, las siguientes medidas: cambio de jornada, suspensión sin contabilización de asistencia por la duración de la investigación de la persona denunciada; interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado; justificación de inasistencias; adecuaciones curriculares; flexibilización para rendición de evaluaciones; prohibición de contacto entre las partes involucradas, etc.

Respecto de colaboradores, y sin que la enumeración sea taxativa, se podrán: suspender de funciones; inhabilitar temporalmente al denunciado de ciertas funciones; separar espacios físicos de los involucrados; redistribuir jornadas; etc.

Las medidas adoptadas deberán afectar en la menor medida posible el normal desarrollo y progresión de las actividades de las personas afectadas y el curso de la investigación. La adopción de las medidas precautorias, respecto de la víctima, requerirá siempre de la aprobación y consentimiento de la víctima o denunciante.

## **XI. Informe Final**

El informe que el investigador emita habiendo finalizado las actuaciones propias de la investigación y analizado las pruebas, contendrá:

- la identificación de las partes
- relación de los hechos denunciados;
- indicación de los testigos que declararon (pudiendo adoptar medidas para mantener en reserva la identidad);
- conclusiones del investigador;
- sanciones que propone en base a sus conclusiones,
- anexos con documentos y antecedentes recopilados durante la investigación, incluyendo informes sobre entrevistas realizadas, ya sea transcritas o grabadas con autorización del entrevistado;

El informe final deberá ser entregado dentro del plazo de cuarenta días corridos al Comité de Sanciones. El Comité tendrá el plazo de tres días hábiles para sesionar y confirmar o rechazar las conclusiones del investigador y decretar las medidas a aplicar, de lo que se dejará constancia en el mismo informe, el que será notificado a denunciante y denunciado.

Cuando la persona sancionada tenga una relación laboral con el Instituto, el informe deberá, además, ser remitido a la Inspección del Trabajo al día siguiente hábil de su emisión. Las observaciones que efectúe la Inspección del Trabajo al Informe serán apreciadas por la Institución,







procediendo a realizar los ajustes correspondientes, si se considera procedente. El informe final deberá ser notificado a las partes dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde la recepción de las observaciones.

## **XII. Comité de Sanciones**

El Comité de Sanciones estará integrado por el Secretario General quién lo presidirá, presentando el caso investigado, y por la persona encargada del Eje de Prevención de la Ley N°21.369 (parte de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos). Además, según la calidad de estudiante y/o colaborador de las partes involucradas:

Tratándose de estudiantes: por el Vicerrector Académico y el Director Sectorial o de carrera que corresponda.

Tratándose de colaboradores: por el Vicerrector de Asuntos Económicos.

Si es un caso que involucre a colaboradores y estudiantes, se convocará a participar del comité a todas las personas antes señaladas.

El Comité sesionará dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción del informe final que le hará llegar el Secretario General, y, de lo que resuelva se dejará constancia en dicho informe en forma previa a notificar a denunciante y denunciado.

## **XIII. Sanciones**

Las sanciones a aplicar, dependiendo de la gravedad de los hechos, podrán ser:

A estudiantes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de su calidad de alumno por uno o más períodos académicos, esto es, pérdida del derecho a matrícula.
- Expulsión definitiva, que significa que debe retirarse y finiquitar su situación académica a contar de la fecha de emisión de la respectiva resolución, sin derecho a reintegrarse a la Institución.

A colaboradores, ya sea docentes, administrativos o directivos (aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad):

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo.
- Multa, que en todo caso no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del infractor.
- Terminación del contrato de trabajo.

Asimismo, se podrán aplicar a estudiantes o colaboradores, cuando resulte procedente, las sanciones que contempla el artículo 6 letra c) de la ley N° 21.369: suspensión e inhabilitación





temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones; remoción en el cargo; cesación de funciones; d. imposibilidad de acceder a financiamiento extraordinario o pérdida de reconocimientos o distinciones honoríficas.

## **IX. Denuncias Falsas**

Podrá ser sancionado con alguna de las sanciones que se establecen en el presente protocolo, quien a sabiendas denuncie hechos falsos o que efectúe una denuncia que tenga el objetivo de perjudicar a alguien.

## **X. Medidas Reparatorias y de acompañamiento a las víctimas**

Adicionalmente a las sanciones contempladas en los artículos precedentes, podrán adoptarse otras medidas de carácter preventivo o reparatorio tales como:

- Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento de la conducta y daño provocado.
- Disculpas escritas, privadas o públicas.
- Acciones de seguimiento de avance en estudios o de actividades laborales de la víctima, procurando que continúe sus actividades con el menor impacto posible.
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno seguro
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Además, y siempre con acuerdo de la víctima o persona afectada, se podrán decretar las siguientes medidas de acompañamiento:

- Entregar, en forma oportuna información sobre posibles cursos de acción, incluidas acciones judiciales en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- Otorgar, directa o indirectamente, servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- Apoyo jurídico, orientado a conocer y defender sus derechos.
- Acciones de acompañamiento y contención, para personas y comunidad educativa afectada.

## **XI. Apelación**

Contra el informe final que imponga una sanción o que descarte la aplicación de una sanción, procederá el recurso de apelación, que deberá ser fundado y presentarse por escrito ante el Secretario General.

El plazo para interponer la apelación será de 5 días hábiles, contados desde la notificación del informe final.

El recurso de apelación será resuelto por un Comité de Apelación, especialmente convocado para estos efectos. El Comité estará integrado por el Secretario General, Vicerrector Académico y el Vicerrector de Asuntos Económicos.





El Investigador cumplirá el rol de relator.

El recurso deberá resolverse en un plazo máximo de 10 días hábiles, plazo que se podrá prorrogar por una sola vez y por hasta 5 días hábiles más, en caso de estimar necesaria la práctica de alguna diligencia para mejor resolver.

### **DUDAS E INTREPRETACIÓN DEL PROTOCOLO**

Cualquier situación que no esté regulada expresamente en el presente reglamento, así como las consultas que surjan sobre el mismo, serán resueltas por Secretaría General.

Esta normativa estará sujeta a revisiones periódicas, en base a la experiencia en su aplicación. Sin embargo, cualquier persona perteneciente a la comunidad educativa institucional podrá enviar sugerencias de mejora, dirigidas -por correo electrónico o personalmente- al Secretario General, quién revisará su pertinencia y posibilidades de posterior incorporación.

