



PROTOCOLO DE **INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

**DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**



INFÓRMATE > PREVEN > DENUNCIA > AYUDA

Comunidad
Inacapina
+unida

INTRODUCCIÓN

INACAP valora la diversidad e inclusión y promueve las relaciones de respeto y el trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad educativa.

El año 2021 se promulgó y publicó la ley n°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Esta ley tiene por objetivo principal prevenir y erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género en estas instituciones, y establece la obligación de adoptar medidas eficaces para su cumplimiento.

El acoso sexual, la violencia y la discriminación de género constituyen atentados en contra de la dignidad y derechos fundamentales de las personas, así como contra la convivencia social. Se trata de conductas de abuso, que resultan reprochables, y que deben ser prevenidas, denunciadas y sancionadas.

INACAP, en su reglamentación interna, tanto académica como aquella dirigida a sus colaboradores, expresamente rechaza y condena las acciones de esta índole, y prohíbe a los integrantes de su comunidad educativa realizar cualquier acto que resulte atentatorio contra la dignidad de otro miembro de la comunidad INACAP.

En este contexto, el presente protocolo busca definir reglas específicas para la denuncia, investigación y sanción de los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que puedan haber sido cometidos por cualquier integrante de nuestra comunidad.

1. DEFINICIONES

Para efectos de este protocolo, se utilizarán los siguientes conceptos:

1. Género:

Es el conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino y lo masculino, conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico o al constructo de la diferencia social y cultural que se expresa en las personas como femenino, masculino.

2. Equidad de género:

Se refiere a la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de distintos grados de acceso al poder, y que tales diferencias deben ser identificadas y abordadas, con miras a corregir las desigualdades de género.

3. Enfoque de género:

Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, al interior de cada uno de estos grupos y otras identidades de género y/u orientaciones sexuales, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación e invisibilización.

4. 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 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.

La naturaleza o connotación sexual no se circunscribe a la mera genitalidad o las características fisiológicas de las personas, sino que también incluye la creación de estereotipos basados en el género y que se relacionan con la sexualidad de las personas. Por tanto, la connotación sexual abarca el sexo, las identidades y roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual.

5. Violencia de género:

Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género 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 privado.

6. 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.

7. Sexismo:

Refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera de las personas. El sexismo dice relación con la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado).

8. Hostigamiento por ambiente sexista:

Consiste en la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante, basado en estereotipos relacionados con el sexo, género, la orientación sexual o la identidad de género, cuando éste no va dirigido a una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general.

El hostigamiento por ambiente sexista puede manifestarse por medio de conductas como comentarios homofóbicos, y/o dirigidos a otras diversidades, insultos sexistas, 'bromas' o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos, comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros, exhibición de materiales de carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otras.

9. Acecho:

La acción o conjunto de acciones con connotación sexual dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que buscan generar temor y/o inseguridad en quien las recibe. 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, fotografías, videos u objetos de connotación sexual, sin contar con el consentimiento de la persona que los recibe. Constituirá una agravante del acecho sexual el que la víctima de éste haya manifestado expresamente su rechazo hacia dicha acción o acciones, por cualquier medio.



10. Orientación sexual:

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

11. Identidad de género:

Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales, entre otros.

12. Expresión de género:

Es la forma en que cada persona presenta su género a través de su apariencia física – incluyendo la forma de vestir, el peinado, los accesorios, el maquillaje – y la gestualidad, el habla, el comportamiento, los nombres y las referencias personales, y recordando además que la expresión de género puede o no coincidir con la identidad de género de la persona.

13. Consentimiento:

Consiste en el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica. El consentimiento debe ser libre, específico y retractable, y se manifiesta de manera inequívoca y espontánea mediante palabras o actos concluyentes de una persona que está en condiciones de consentir. En virtud de lo anterior dentro de un mismo acto sexual inicialmente consentido, puede existir retractación.

Las dinámicas de desigualdad de poder impactan el consentimiento, el cual no puede ser obtenido en circunstancias de amenaza, coerción o la fuerza.

El consentimiento para un acto sexual en particular no puede interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores.



2. PRÁCTICAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

Para efectos de este Protocolo, y solo a modo ejemplar, se considerará que las siguientes conductas son constitutivas de violencia de género:

1. Manifestaciones verbales:

Expresiones, comentarios ofensivos o humillantes con contenido sexual, o referentes al cuerpo y apariencia de una persona, que puedan incomodar o humillar al destinatario de las mismas.

2. Manifestaciones no verbales:

Gestos, gemidos, miradas, suspiros, todos de carácter sexual.


3. Manifestaciones por medios digitales:

Todo tipo de información, comunicación, mensajes, presentación de imágenes, videos, fotos con contenido sexual, ya sea explícito o implícito, que se realice a través de medios digitales, así como captación de fotos de órganos genitales que se compartan con terceros.

4. Manifestaciones físicas:

Abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, cuello, hombros, pelo, caricias, masajes, intentos de dar besos en la boca, acechar, todos de carácter sexual.

Todas estas manifestaciones pueden o no incluir chantajes, extorsiones, ofrecimientos, proposiciones, todos de índole sexual.



3. PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS VIOLENCIA DE GÉNERO


Para efectos de este Protocolo, y solo a modo ejemplar, se considerará que las siguientes conductas son constitutivas de violencia de género:

- 1 Ignorar deliberadamente el nombre social de una persona.
- 2 Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos, transfóbicos o dirigidos en contra de otra diversidad sexual o de género.
- 3 Incurrir en cualquier tipo de agresión física, psicológica o sexual en razón del sexo, género, identidad de género u orientación sexual de una persona.
- 4 Descalificar, ofender o agredir a una persona por la realización de actividades masculinizadas o feminizadas.

4. PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Para efectos de este Protocolo, y solo a modo ejemplar, se considerará que las siguientes conductas son constitutivas de discriminación de género:

Dictar normas, orientaciones o decisiones como también realizar cualquier acción u omisión directa o indirecta, que distinga entre hombres y mujeres, dándoles un trato diferenciado, sin que exista una justificación razonable para aquello, donde el único criterio sea la diferencia de sexo.



5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que sean realizadas o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- 1 Estudiantes que estén cursando programas de estudios en INACAP. Es decir, que realiza una carrera o programa de estudios o cursos en INACAP.
- 2 Aquellas personas que estén desarrollando funciones de docencia, administración, innovación o vinculación con el medio. Aquellas que se desempeñan como parte del grupo académico de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o labores administrativas o de gestión.
- 3 Aquellas personas que desarrollen otras funciones relacionadas con INACAP o presten servicios externos de carácter permanente en dependencias de INACAP, tales como: ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes o personal de apoyo; y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. Quedan comprendidos en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de INACAP.

Si denunciante y denunciado son trabajadores dependientes de la Institución, se aplicará preferentemente 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.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que sean realizadas en el marco de actividades organizadas o desarrolladas por INACAP, sean llevadas a cabo en forma presencial virtual o telemática, en dependencias de la Institución o fuera de éstas.

7. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO

En todos los procedimientos de investigación se velará por el estricto respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales.

El procedimiento para dar curso a las denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género contenido en este protocolo se basará en los siguientes principios:

1. Principio del debido proceso:

Las denuncias debidamente presentadas o ingresadas serán investigadas dentro de los plazos establecidos en el marco del respectivo procedimiento, evitando demoras y diligencias innecesarias.

El procedimiento deberá ser explicado en forma transparente a los involucrados; y todas las partes deberán ser oídas, dándoles la oportunidad y un tiempo razonable para efectuar sus acusaciones, descargos, y aportar las pruebas que estimen pertinentes.

Todos los hechos y pruebas presentadas serán analizadas de forma objetiva.

2. Principio del debido proceso:

Las denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de reserva. Los datos de las personas denunciante y denunciado, y de todos aquellos quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus dichos y afirmaciones, serán conocidos únicamente por los encargados de llevar la investigación y las autoridades que correspondan y sólo para fines propios de la investigación.

Asimismo, se procurará que los recintos destinados a entrevistas otorguen adecuado resguardo de las conversaciones.

No obstante, los antecedentes de la investigación podrán ser revelados ante autoridad o juez competente, en casos y por circunstancias justificadas.



3. Principio de proporcionalidad:

Las medidas que se apliquen durante el procedimiento mismo, así como las sanciones, tengan correlato con los hechos que conforman la denuncia y que fueron acreditados durante la investigación.

4. Principio de no represalias:

No se tomará ninguna medida adversa contra quien denuncie o colabore en la investigación. Sin embargo, podrá ser sancionado el/la denunciante en caso de reportar, a sabiendas, hechos falsos o en los que haya tenido también participación como infractor.

5. Principio de igualdad:

Todos los comparecientes serán tratados en términos similares, sin que existan tratos privilegiados durante la investigación.

6. Principio de imparcialidad:

Tanto el equipo investigador como las demás autoridades que participen en el proceso, no podrán tener un interés personal en el resultado del proceso, de manera tal que pudiese comprometer la imparcialidad o independencia debida. En caso de que adviertan no cumplir con este principio, deberán declararlo y quedarán inhabilitados para seguir conociendo del procedimiento, debiendo nombrarse un nuevo equipo investigador.

Considerando que presentar una denuncia es siempre una situación compleja, también se incluye en este protocolo el principio de protección a la víctima, de forma tal de resguardar su bienestar durante la investigación.

7. Principio de no revictimización:

Se evitará la exposición reiterada e injustificada de los intervinientes durante todo el proceso de investigación.

Asimismo, durante todo el procedimiento se procurará no ahondar en vivencias traumáticas o dolorosas para los intervinientes, de forma infundadas.

Cualquier antecedente que pueda recopilarse por medios distintos al testimonio o preguntas a las partes, deberá preferirse sobre otro medio.



8. Principios de razonabilidad:

El procedimiento debe respetar el criterio de lógica y de congruencia garantizando que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser entendidas por todos los participantes.

9. Perspectiva de Género:

Durante todo el procedimiento deberán considerarse las discriminaciones basadas en el género que puedan afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras a fin de promover la igualdad de género en toda la comunidad educativa.

10. Principio de celeridad:

Las investigaciones se llevarán adelante con la debida premura en atención a los temas investigados y en los plazos contemplados en el presente protocolo desde su inicio y sin dilaciones injustificadas.

8. GARANTÍA PARA LAS PARTES

Deberá dejarse registro escrito de todas las diligencias del proceso de investigación, incluyendo las declaraciones efectuadas por los(las) involucrados(as) y las declaraciones de testigos. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes su derecho a ser oídas y a fundamentar sus dichos.

Se garantiza el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, luego de que la investigación se cierre y se ponga a disposición de las partes en informe de quien investiga.

La investigación evitará la revictimización, por lo que, mientras sea posible, las entrevistas serán grabadas o videogradas.



9. INTERVINIENTES DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Unidad especializada y dotada de la independencia necesaria, establecida por Ley, para investigar y sancionar las denuncias de hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Deberá contar con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones. En adelante Unidad de investigación y sanción.

1. Investigador(a) y ministro(a) de fe:

Personas pertenecientes a la Unidad de Investigación y Sanción cuya función es llevar a cabo la investigación de aquellos casos en que se hayan denunciado conductas eventualmente constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género, de acuerdo a lo señalado en los artículos precedentes.

Quienes realicen labores de investigación deberán ejercer sus funciones de manera imparcial y objetiva. De esta manera, el protocolo busca evitar que quienes investiguen las denuncias de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género puedan favorecer a alguna de las partes involucradas.

En virtud de lo anterior, quien investigue deberá inhabilitarse cuando:

- A** Tengan algún grado de parentesco con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación.
- B** Tengan algún grado de amistad o enemistad con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación.
- C** Presenten dependencia laboral con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación. Se entenderá que existe una relación de dependencia laboral en caso de que el/la Director(a) de Asuntos Regulatorios o el/la Secretario(a) General sean denunciados o denunciados por hechos regulados en este protocolo.



En estos casos las personas encargadas de la investigación deberán inhabilitarse dictando una resolución señalando este hecho y designando una nueva persona encargada de investigar esos hechos.

Si la investigación ya ha sido iniciada se informará a las partes del proceso mediante la notificación de la resolución que designa el nuevo equipo investigador.

Respecto de los casos indicados en las letras a) y b) precedentes, quien investigue deberá inhabilitarse debiendo designar como investigador(a), preferentemente a un(a) integrante de la Unidad de Investigación y Sanción. Si lo anterior no fuere posible, se podrá designar como investigador(a) a algún(a) integrante de la Dirección de Asuntos Regulatorios que cuente con la debida formación en materias de género y derechos humanos. En su defecto, se podrá designar a algún colaborador(a) perteneciente a Secretaría General, que cuente con formación en materias de género y derechos humanos.

Respecto del caso indicados en la letra c), se formará una Comisión Ad-Hoc, definida por el Rector(a).

Las potestades investigativas dispuestas en este protocolo no podrán encomendarse a personas externas a la Institución.



2. Denunciante:

Quien realiza una denuncia ante la Unidad de Investigación y Sanción ya sea la víctima o un tercero.

En caso de realizarse la denuncia por una persona que ha observado hechos eventualmente constitutivos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género deberá informar los hechos con los mismos requisitos de la denuncia, la que deberá ser ratificada por la víctima.

Recaerá especialmente el deber de denuncia sobre todo el Comité Ejecutivo de cada una de las Sedes INACAP y los Directores de Carrera. Mientras que en Sede Central recaerá sobre las y los Vicerrectores Nacionales y sus Directoras y Directores y Secretaria (o) General y sus Directoras y Directores.

3. La víctima:

Quien sufre las consecuencias de las acciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Gozará durante todo el proceso de investigación e incluso con posterioridad a él del Derecho de Protección preferente y prohibición de revictimización.


De acuerdo con el Derecho de Protección, se otorgarán medidas destinadas a mitigar el riesgo de conductas revictimizantes, represalias y exposición a la persona denunciada, entre otras.

En virtud de la prohibición de revictimización, la víctima será entrevistada por única vez por la persona designada para la investigación de la denuncia.

4. Denunciado (a):

Persona indicada como presunta autora de los hechos denunciados y a quien le asiste el Derecho a defensa.

En caso de que la persona denunciada quiera concurrir a los actos del procedimiento con asistencia letrada, deberá informarlo y quien le asista solo podrá participar en las entrevistas como oyente, sin afectar el normal funcionamiento de éstas.



10. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

1. Denuncia:

Acto formal realizado de manera escrita o verbal, en la que se informa a la Unidad de investigaciones y sanciones, la existencia de comportamientos o situaciones eventualmente constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género ejercidos o que tengan como destinatarios a los miembros de la comunidad educativa o a los que desarrollen funciones relacionadas con INACAP de acuerdo al artículo 2 de la ley 21.369.

No se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos entre organismos o unidades institucionales, salvo que la persona manifieste la intención de activar los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.

La denuncia podrá ser verbal o escrita.

La denuncia escrita se realizará a través de la Línea de Denuncias de INACAP, disponible a través de Intranet de colaboradores, docentes y estudiantes.

En los casos de colaboradores en que la denuncia sea verbal, deberá ser realizada ante la Jefatura Superior del colaborador, Vicerrector de Sede, Director de Gestión de Personas o Director de Relaciones Laborales de la Vicerrectoría de Personas, quienes harán ingreso de la respectiva denuncia a través de la Línea de Denuncias, entregando respaldo emitido al efecto, el cual deberá ser firmado por el trabajador para efectos de archivo y respaldo, entregándose una copia al denunciante, donde conste el número asignado a su denuncia y fecha y hora de presentación. Si el denunciante se niega a firmar el acta, se emitirá con la firma del receptor y se dejará constancia de ello.

En los casos de estudiantes en que la denuncia sea verbal, deberá ser realizada ante el Director de Carrera, Director de Asuntos Estudiantiles, Director Académico y Vicerrector de Sede quienes harán ingreso de la respectiva denuncia a través de la Línea de Denuncias, entregando respaldo emitido al efecto.

Las personas mencionadas precedentemente no podrán cuestionar los hechos relatados, ni realizar diligencias investigativas, lo que incluye preguntas destinadas a


cuestionar el retardo de la denuncia o verosimilitud de los hechos, el comportamiento del o la denunciante, entre otras.

En ambos casos la denuncia deberá contener:

- A** La individualización de la persona denunciante y/o afectada por los hechos denunciados y sus datos de contacto.
- B** La individualización de la persona denunciada y sus datos de contacto, que debe ser miembro de la comunidad INACAP.
- C** Una descripción lo más detallada posible de los hechos en que se funda, indicando período de tiempo, lugar, horarios, y cualquier otro antecedente relevante.
- D** La indicación de las pruebas o evidencias que se acompañan, o de las que podrán presentarse durante el curso de la investigación, incluyendo documentos y testigos, si los hubiere.
- E** La fecha y firma de la persona denunciante.

La denuncia de un colaborador también podrá interponerse ante la Dirección del Trabajo o bien, de estimarse pertinente ser derivada por el Empleador, de manera que los hechos sean investigados por dicha entidad. La derivación se deberá verificar el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Si el trabajador opta por realizar la denuncia ante la Dirección del Trabajo, podrá hacerlo presencialmente en la Inspección del Trabajo correspondiente o en forma electrónica en la página web: <https://www.dt.gob.cl>



2. Equipo investigador:

Una vez recibida la denuncia por parte de la Unidad de Investigación, esta Unidad tendrá un plazo de tres días hábiles para designar un(a) investigador(a) y un ministro de fe (en conjunto, “equipo investigador”).

Posteriormente el(la) investigador(a) deberá citar a la persona denunciante para que ésta ratifique la denuncia y manifiesta su voluntad de continuar con el proceso de investigación.

De haberse interpuesto la denuncia por una persona distinta de la víctima, el(la) investigador(a) deberá contactarla para consultarle sobre su interés en participar del proceso de investigación.

Cuando las conductas denunciadas sean constitutivas de delitos, tales como abuso sexual, violación o amenazas de agresión física, éstas deberán ser denunciadas a la Justicia. En tales casos, los antecedentes de la investigación serán derivados a la Gerencia de Asuntos Jurídicos, a fin de que esta área coordine y apoye las acciones legales que correspondan.

3. Plazo de investigación:

La investigación podrá tener un plazo máximo de duración de 30 días corridos. Este plazo podrá ser aumentando en otros 30 días, mediante resolución fundada, en aquellos casos que la ley lo permita.

4. Derivación de la denuncia a la Inspección del Trabajo:

Tratándose de denuncias por acoso sexual que involucre a colaboradores de INACAP, y solo excepcionalmente, en caso de existir algún tipo de inhabilidad, o cuando se considere necesario por el tenor de la denuncia, la autoridad institucional derivará el caso a la Inspección del Trabajo competente, dentro de los cinco días siguientes a la recepción de la denuncia.



11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El(la) investigador(a) podrá, en cualquier estado de la investigación desde la recepción de la denuncia, proponer medidas provisionales de cualquier índole, tendientes a resguardar a las personas que pudieran estar siendo afectadas.

Cuando las medidas de protección impacten a la persona afectada, se deberá contar con su consentimiento para decretarlas.

Respecto de estudiantes y sin ser un listado taxativo, se podrán adoptar las siguientes medidas:

- A** Cambio de sección, jornada, o suspensión de la persona denunciada, sin contabilización de asistencia, por un plazo determinado o por todo el período de duración de la investigación.
- B** Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado.
- C** Suspensión temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada.
- D** Justificación de inasistencias.
- E** Adecuaciones curriculares.
- F** Flexibilización para rendición de evaluaciones.
- G** Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- H** Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados.

Respecto de colaboradores de INACAP y sin ser un listado taxativo, se podrán adoptar las siguientes medidas:

- A** La separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso.
- B** La redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- C** Inhabilidad temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada.
- D** Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- E** La suspensión de funciones del colaborador(a), o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas previstas en la norma, no resulten aplicables.

Las medidas adoptadas deberán afectar en la menor medida posible el normal desarrollo y progresión de las actividades de las personas afectadas.

12. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Las comunicaciones que se efectúen en el marco de la investigación deberán ser escritas y formales, y podrán ser dirigidas por correo electrónico (al correo institucional o personal proporcionado por el destinatario).

Las comunicaciones serán personales, dirigidas sólo a su destinatario, serán confidenciales y estará prohibida su divulgación.

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose registro de las actuaciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Este registro se podrá llevar en papel o en formato electrónico.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito. Se garantizará a todas las partes que serán oídas, que puedan fundamentar sus dichos y aportar pruebas y antecedentes.

El investigador deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

13. CIERRE DE INVESTIGACIÓN

Cerrada la investigación, el(la) investigador(a) deberá emitir un informe de las gestiones efectuadas durante la investigación, indicando al menos, la identificación de las partes y de los testigos que declararon; una relación de los hechos; las conclusiones del investigador, así como las sanciones que propone para el caso y demás elementos requeridos por la normativa legal vigente.

Con el mérito de los antecedentes recabados durante la investigación, el equipo investigador procederá a formular los cargos, o declarará el sobreseimiento de el o los investigados, en el plazo de 2 días contados desde el cierre de la investigación.

En caso de formularse cargos, el colaborador o el estudiante al que se le formulen cargos tendrá un plazo de 3 días para contestar los cargos, contados desde su formulación. La respuesta a los cargos deberá hacerse por escrito y en ella, el colaborador o estudiante deberá acompañar todos los antecedentes que fundamenten su defensa.

En el caso de que la investigación involucre a dos colaboradores, el informe será presentado ante el Comité Resolutivo de la Línea de Denuncias, cuya integración se establece en el Procedimiento de Denuncia e Investigación de Infracciones al Modelo de Ética y Cumplimiento.

En el caso de que la investigación involucre a un colaborador y un estudiante, el informe será presentado ante el Comité de Revisión de Medidas y Sanción, el cual estará integrado por el Vicerrector Nacional de Sedes, los Vicerrector/a de Sede que corresponda, Director/a de Asuntos Regulatorios, Gerente de Asuntos Jurídicos,




Investigador de la Unidad de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, quién actuará como relator y Secretario de Actas. Además, participarán del Comité el/la Vicerrector/a de Personas y/o Vicerrector/a de Estudiantes, según la calidad de estudiante y/o colaborador de las partes involucradas. Podrá participar también el/la Secretario/a General.

El Comité tendrá el plazo de cinco días hábiles para sesionar y confirmar o rechazar las conclusiones del investigador y decretar las medidas a aplicar.

Ambos comités emitirán una resolución final del procedimiento, la cual será notificada a las partes dentro de los plazos legales según proceda.

14. REMISIÓN DE INFORME A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Cuando las partes denunciante y denunciado tengan una relación laboral con INACAP, el informe deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo al día siguiente hábil de la emisión de la resolución final. 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, contado desde la recepción de las observaciones.



15. SANCIONES

APLICABLES A ESTUDIANTES

Las sanciones aplicables a estudiantes serán determinadas proporcionalmente, es decir, evaluando la gravedad de la(s) conducta(s) acreditadas en el proceso de investigación, y podrán consistir en:

- A** Amonestación verbal.
- B** Amonestación escrita.
- C** Asistir obligatoriamente a jornadas de difusión, capacitación, talleres, y/o cursos de formación en género y diversidades.
- D** Suspensión de su calidad de estudiante por uno o más días del semestre en curso, con un máximo de 20 días.
- E** Suspensión de su calidad de alumno por uno o más períodos académicos, esto es, pérdida del derecho a matrícula y expulsión definitiva, que significa que debe retirarse y finiquitar su situación académica a contar de la fecha de emisión de la respectiva resolución. El alumno expulsado no podrá reincorporarse a ninguna de las instituciones de educación que conforman el sistema INACAP.
- F** Cualquiera de las medidas disciplinarias señaladas precedentemente podrá ir acompañada de la medida de condicionalidad de la matrícula, esto es, la posibilidad de que en caso de reiterarse la conducta que dio origen a la medida o de incurrir en otras infracciones, se podrá proceder a la expulsión del estudiante.

Si durante el proceso de investigación se constatan conductas sancionadas en otros cuerpos normativos institucionales, como por ejemplo, el Reglamento Académico, se deberá aplicar a la persona denunciada las sanciones previstas en dichos instrumentos.

16. SANCIONES

APLICABLES A COLABORADORES

Las sanciones aplicables a colaboradores, académicos o administrativos serán determinadas proporcionalmente, es decir, evaluando la gravedad de la(s) conducta(s) acreditadas en el proceso de investigación, y podrán consistir en:

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

Si durante el proceso de investigación se constatan conductas sancionadas en otros cuerpos normativos institucionales, como por ejemplo, el Reglamento de Docentes, se deberá aplicar a la persona denunciada las sanciones previstas en dichos instrumentos.

17. SANCIONES ADICIONALES

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


- A** La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- B** La remoción en el cargo.
- C** La cesación de funciones.
- D** La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
- E** La pérdida de distinciones honoríficas.

18. AGRAVANTE Y ATENUANTE

Se considerarán como atenuantes en la determinación de la sanción:

- A** Los intentos de reparación por parte del denunciado hacia la parte afectada.
- B** Las disculpas públicas o privadas.
- C** Haberse autodenunciado.
- D** Colaborar activamente con la investigación.

Serán consideradas agravantes en la determinación de la sanción:

- A** El haber obrado con alevosía.
 - B** Realizar la acción por precio o recompensa.
 - C** Cometer la acción con intención de causar un perjuicio en la parte afectada.
 - D** Utilizar una posición de poder, tanto fuera como dentro de INACAP.
 - E** Haber sido sancionado(a) anteriormente por un procedimiento disciplinario del carácter que se investiga.
 - F** Ejercer represalias contra la persona denunciante o afectada.
 - G** Amenazar o coaccionar a la víctima a no denunciar o retirar una denuncia ya formulada.
 - H** Haber actuado en grupo.
 - I** Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma, a la conducta sancionada.
- 

19. MEDIDAS DE REPARACIÓN

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

- A** La aceptación de la responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- B** La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- C** Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- D** Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- E** 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 en INACAP.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por INACAP, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

ARTÍCULO 20. DENUNCIAS FALSAS

Si el denunciante hubiese invocado la causal de acoso sexual, violencia y discriminación de género falsamente o con el propósito de lesionar la honra de las personas y eso constare en el informe, la persona denunciada podrá acceder a alguna de las medidas de reparación reguladas en el artículo 27 u otro tipo de sanción por incumplimiento de las normas de convivencia dentro de INACAP.

21. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL PARA LAS VÍCTIMAS

A las víctimas de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, de acuerdo con las reglas de este protocolo, INACAP ofrecerá distintas medidas de acompañamiento, incluyendo las siguientes:

- A** Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- B** Proveer el acceso de la víctima de servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas. Por condiciones sociales se entiende la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente a la familia, amistades y compañeros/as de carrera o de trabajo.
- C** Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos, ya sea interna o externa.
- D** Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de INACAP.

22. ADOPCIÓN DE MEDIDAS

Las medidas reparatorias y las sanciones indicadas en la resolución final deberán ser adoptadas inmediatamente, o dentro del plazo que el mismo informe señale, sin que pueda dicho plazo, en ningún caso, exceder de quince días.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la institución procederá a tomar otras medidas de resguardo que estime pertinentes, tales como la separación de espacio físico, cambio de jornada o de lugar de trabajo de las personas afectadas, u otras que resulten procedentes, de aquellas enumeradas previamente en este protocolo.

23. RECURSO DE APELACIÓN

Procederá un recurso de apelación contra la resolución que imponga una sanción o que descarte la aplicación de la misma. El recurso deberá ser fundado y se presentará por escrito ante el/la Secretaria(o) General. El plazo para interponer la apelación será de 5 días hábiles, contados desde la notificación de la resolución recurrida.

El recurso de apelación será resuelto por un Comité Ad Hoc especialmente convocado para estos efectos. El Comité estará integrado por el/la Secretaria General, Vicerrector/a de Personas o Estudiantes, según el caso y el Vicerrector Nacional de Sede. El/la Investigador/a cumplirá el rol de relator/a.

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, en caso de estimar necesaria la práctica de alguna diligencia para mejor resolver. Este proceso de apelación deberá tramitarse con las mismas garantías reguladas en el artículo 9 de este Protocolo.

INACAP procurará que al menos uno de los integrantes de cada uno de los comités que participan en la resolución de las denuncias, en cualquiera de sus instancias, tengan algún tipo de formación o capacitación en perspectiva de género.

24. DE LA ELABORACIÓN Y MODIFICACIONES AL PROTOCOLO

Este protocolo fue creado el año 2022 en forma participativa y paritaria. Se generó información cualitativa mediante entrevistas individuales semiestructuradas que incluyó 21 personas, dentro de ellas: autoridades (4); directivos (7); colaboradores (2); docentes (5); y estudiantes (3) de la comunidad. También se coordinó el trabajo de 8 focus groups online con un total de 30 participantes pertenecientes a diferentes estamentos. Asimismo, se difundió una encuesta que fue respondida por 3.498 personas que forman parte de la comunidad de INACAP. Finalmente se realizó una mesa de trabajo que congregó a 12 personas.

Las modificaciones del modelo investigación y sanción deberán elaborarse en forma paritaria y contando con la participación de todos los estamentos pertenecientes a INACAP. El método para garantizar el cumplimiento de este cometido se determinará en cada caso, debiendo darle publicidad.



Comunidad Inacapina + unida



INFÓRMATE > PREVÉN > DENUNCIA > AYUDA



INSTITUTO PROFESIONAL INACAP
ACREDITADO - NIVEL DE EXCELENCIA
• GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO
• VINCULACIÓN CON EL MEDIO
PRÓXIMA ACREDITACIÓN SEPTIEMBRE 2030



CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP
ACREDITADO - 7 AÑOS
• GESTIÓN INSTITUCIONAL
• DOCENCIA DE PREGRADO