PROTOCOLO DE **INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

VERSIÓN 2.0

Fecha de aprobación: Abril, 2026.

INFÓRMATE > PREVÉN > DENUNCIA > AYUDA

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 como objetivo principal prevenir y erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Además, 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, rechaza y condena expresamente 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.

El presente Protocolo corresponde al Eje de Investigación y Sanción de la Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género 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.

Artículo 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 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 y no binario.

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. Consentimiento:

Consiste en el acuerdo o aceptación de participar en una relación íntima específica, manifestada, de manera explícita, y espontánea, sin presión ni coacción, mediante palabras o actos concluyentes de una persona que está en condiciones de consentir, que debe ser renovado y puede ser retirado en cualquier instante. Las dinámicas de desigualdad de poder o jerárquicas, pueden impactar el consentimiento, el cual no puede ser obtenido en circunstancias de amenaza, coerción o fuerza. El consentimiento para un acto íntimo en particular no puede interpretarse como consentimiento para actos íntimos posteriores.

5. 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.

Sin que la enumeración sea taxativa los siguientes ejemplos de conductas constituyen acoso sexual:

5.1 Ejemplos de manifestaciones verbales

- Invitaciones persistentes no deseadas e inoportunas.
- Difusión de rumores sobre la vida íntima de las personas.
- Cumplidos, piropos y/o chistes no deseados de naturaleza sexual.
- Conversaciones, insinuaciones y/o proposiciones de carácter sexual o de la vida íntima de las personas.
- Expresiones, comentarios ofensivos o humillantes con contenido sexual, o referentes al cuerpo y apariencia de una persona.
- Ofrecimiento y/o insinuación de recibir algún tipo de recompensa o represalias por someterse a ciertos requerimientos sexuales.

5.2 Ejemplos de manifestaciones no verbales

- Miradas lascivas de carácter sexual.
- Gestos, gemidos, y/o suspiros de carácter sexual.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

5.3 Ejemplos de manifestaciones físicas

- Saludo de connotación sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como; tocamientos, roces, palmadas, abrazos, pellizcos y/o acercamiento excesivo o innecesario.

5.4 Ejemplos de manifestaciones por medios digitales

- Todo tipo de información, comunicación, mensajes, presentación de imágenes, videos, fotos con contenido sexual, ya sea explícito o implícito.
- Compartir contenidos sexuales que se generen a través de inteligencia artificial suplantando la identidad de la persona generando un contenido falso sobre ella.
- Compartir o difundir en línea, sin consentimiento, material, imágenes o videos íntimos o sexualmente explícitos obtenidos con o sin el consentimiento de una persona.

6. 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.

Sin que sean taxativas, solo a modo ejemplar, se considerará que las siguientes conductas son constitutivas de violencia de género:

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

7. 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.

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

- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o mecánicas).
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Restringir el acceso al estudio y/o empleo por razones de maternidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación del Protocolo

1.Personas a quienes aplica:

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:

a. Estudiantes que estén cursando programas de estudios, carrera o cursos en INACAP.

b. Aquellas personas que estén desarrollando funciones de docencia, administración, innovación o vinculación con el medio.

c. Aquellas personas que desarrollen cualesquiera 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, los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros que provean sus servicios de manera permanente en INACAP.

2. Espacios en donde aplica:

2.1 Dentro de Sedes o recintos de INACAP, se trate o no de espacios académicos, siempre que intervenga como responsable y/o como persona afectada, alguna de las personas señaladas en el número 1.

2.2 Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

a. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por INACAP, e intervengan como responsables o como víctimas alguna de las personas señaladas en el número 1.

b. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más docentes, académicos/as o investigadores/as, autoridades, o personal administrativo de la institución e intervengan como responsables o como víctimas el personal docente o académico, de investigación, autoridades, administrativos o estudiantes.

c. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/ a o más estudiantes de INACAP e intervengan como responsables o como víctimas Integrantes del personal docente o académico, de investigación o administrativo y autoridades.

d. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de INACAP, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en INACAP.

e. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por una o más personas que desempeñen otras funciones relacionadas con INACAP, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; personal asistente y de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas integrantes del personal docente o académico, de investigación, autoridades, administrativos o estudiantes.

Artículo 3. Principios que regulan el procedimiento

En todos los procedimientos de investigación de acoso sexual, violencia y discriminación de género se velará por el estricto respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales, especialmente los siguientes principios:

1. Principios del debido proceso:

Las denuncias serán investigadas dentro de los plazos establecidos en el respectivo procedimiento, evitando demoras y diligencias innecesarias. El procedimiento deberá ser explicado en forma transparente a los involucrados, se corroborará que tengan información clara y completa respecto de qué implica la activación del procedimiento de investigación y de sus derechos en el mismo.

La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género mantendrá un registro digital y centralizado de las denuncias recibidas, ya sea que se instruya o no la investigación y la información de todas las actuaciones de la investigación tomando en cuenta resguardos suficientes de confidencialidad y seguridad de la información, en conformidad con la normativa de protección de datos personales.

Es responsabilidad de quien efectúa la investigación, llevar el registro al día, de todas las gestiones que se realicen desde la denuncia hasta la resolución final correlativa en fecha, de manera que permita entregar la información a las partes cuando sea procedente.

Se garantizará a ambas partes su derecho a ser oídas.

El investigador deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, realizar alegaciones o descargos y aportar pruebas, 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. Se deberá, al menos, entrevistar al denunciante y denunciado y recabar todas las pruebas necesarias para llegar a un mejor conocimiento de los hechos ocurridos.

2. Principio de confidencialidad:

Todas las etapas del procedimiento deberán desarrollarse bajo estrictas medidas de reserva.

Todas las personas que intervengan en cualquier etapa del procedimiento, incluyendo a quienes presentan denuncias, personas denunciadas, testigos, personal investigador y autoridades competentes, tienen el deber de no revelar los hechos investigados, el contenido de las declaraciones, los antecedentes recopilados, las identidades de las partes y de cualquier información obtenida en el marco del proceso.

De esta manera los datos de las personas denunciante y denunciado, de todos aquellos quienes participen en la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus declaraciones, serán conocidos únicamente por los encargados de llevar la investigación, las partes, y las autoridades que correspondan, exclusivamente para los fines de la investigación.

Por lo tanto, dicha información no puede ser utilizada con otros fines, esta obligación implica no divulgar, reproducir ni utilizar dicha información para fines distintos a los de la investigación, especialmente aquellos de carácter difamatorios o ajenos a la finalidad de resguardo y esclarecimiento de los hechos.

La confidencialidad podrá ser excepcionalmente revelada en los siguientes casos:

- Si existiera riesgo inminente para la integridad física o psíquica de alguna persona.
- Si es requerida por autoridad competente conforme a la legislación vigente.
- Si fuese estrictamente necesaria para la implementación de medidas de protección o acompañamiento.

Su incumplimiento podrá ser sancionado conforme a las disposiciones contempladas en el presente Protocolo y si corresponde, en otros cuerpos normativos institucionales aplicables.

Asimismo, se procurará que los espacios destinados a la realización de entrevistas garanticen condiciones adecuadas de privacidad, confidencialidad y resguardo de las conversaciones.

Todos los antecedentes recopilados durante la investigación, incluyendo declaraciones, documentos, pruebas, registros y cualquier otro tipo de información, serán resguardados exclusivamente por el equipo investigador.

3. Principio de proporcionalidad:

Las medidas adoptadas durante el desarrollo del procedimiento, deberán cumplir con los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en relación con los hechos denunciados. Las sanciones aplicadas deberán guardar una estricta coherencia con los actos que configuran la denuncia y que hayan sido acreditados durante la investigación, considerando en todo momento la gravedad de la conducta.

Este principio se aplicará sin perjuicio de la evaluación de las circunstancias agravantes y atenuantes que pudieran incidir en la responsabilidad individual y en el ajuste de la sanción correspondiente. Dichas circunstancias, serán consideradas de acuerdo con lo establecido en el titulo relativo a la clasificación de las conductas y la gradualidad en la aplicación de las sanciones.

De acuerdo con lo anterior, las resoluciones de las investigaciones que impongan sanciones deberán ser fundadas, es decir, deberán incorporar los fundamentos que las motivan.

4. Principio de no represalias:

La institución no tomará ninguna medida adversa respecto de quien haya presentado una denuncia de buena fe, que haya sido víctima de los hechos denunciados, o que haya colaborado en el proceso de investigación, ya sea entregando información, testimonio o participando como testigo.

Cualquier acto que pueda interpretarse como represalia, se sancionará conforme a lo establecido en este Protocolo y en los reglamentos disciplinarios o estatutarios vigentes de la institución.

La protección contra represalias se extenderá incluso más allá de la finalización del procedimiento, con el fin de resguardar a quienes han actuado de buena fe en ejercicio de su derecho a denunciar o colaborar en un proceso de investigación.

Sin embargo, la persona denunciante podrá ser sancionada en caso de interponer una denuncia falsa, infundada o malintencionada, lo cual será considerado una falta grave y dará lugar a la aplicación de una o más de las sanciones establecidas en el Presente Protocolo.

5. Principio de igualdad:

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad, sin distinciones ni tratos privilegiados de ningún tipo, que generen ventajas indebidas o discriminaciones arbitrarias, garantizando sus derechos y prerrogativas durante todo el proceso de investigación y sanción.

Se aplicarán de forma equitativa las medidas de resguardo, plazos, etapas procesales y derecho de apelación, conforme al marco normativo vigente.

6. Principio de imparcialidad:

Tanto el equipo investigador como las demás autoridades o personas que participen en cualquier etapa del proceso, deberán actuar con objetividad y neutralidad y sin predisposición tanto en la investigación como en sus conclusiones, asegurando que sus decisiones no se vean influenciadas por prejuicios, intereses personales, relaciones previas o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer los derechos de las partes o afectar la equidad del proceso.

En caso de advertir el hecho de no cumplir con este principio, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de alguna de las partes, la persona afectada deberá declarar la existencia de un conflicto de interés o inhabilidad y no podrán seguir participando en el proceso. En tales casos, se deberá proceder al nombramiento de un nuevo equipo investigador o autoridad conforme a los criterios de reemplazo establecidos en los artículos sobre inhabilidades del presente Protocolo.

7. Principio de no revictimización o no victimización secundaria:

Durante el desarrollo de todo procedimiento de investigación, las personas encargadas deberán evitar que la persona afectada se vea expuesta a situaciones que perpetúen o profundicen la lesión o vulneración sufrida a raíz de la conducta denunciada. Este principio busca garantizar que la participación de la víctima en el proceso no se traduzca en nuevas formas de afectación.

De este modo sin que sean taxativas, se deberán evitarse situaciones como, la confrontación directa (presencial o virtual) con la persona denunciada, la reiteración innecesaria del relato de los hechos, derivarse reiteradamente a la persona denunciante o afectada a distintos estamentos, los cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima, la justificación de la conducta del denunciado/a, emitir juicios de valor o atribuir responsabilidad a la persona denunciante por los hechos expuestos.

Para ello, los/las investigadores/as, receptores/as de denuncias, utilizará las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona denunciante, por cualquier medio escrito, previamente registrado, solicitándole solamente su ratificación sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, y ampliar los puntos que estime pertinente para minimizar la exposición reiterada e injustificada de los intervinientes durante todo el proceso de investigación, las entrevistas serán videograbadas, mediando siempre el consentimiento de quien presta declaración, resguardando la confidencialidad y seguridad de la información.

8. Perspectiva de género:

Durante todo el procedimiento de investigación y sanción, se deberá aplicar la perspectiva de género, lo cual implica que dichas actuaciones deberán realizarse libres de prejuicios o estereotipos de género, garantizando un trato digno y equitativo a todas las personas involucradas, especialmente a quienes denuncian, reconociendo que las situaciones de violencia, acoso o discriminación pueden estar sustentadas en relaciones desiguales de poder.

9. Principio de celeridad:

Las investigaciones desarrollarán de manera diligente propendiendo a su desarrollo y avance oportuno, en los plazos contemplados en el presente protocolo, sin dilaciones injustificadas ni demoras indebidas.

10. Principio de colaboración:

Las personas involucradas en la investigación deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, lo que implica entregar, de manera oportuna y veraz, la información, antecedentes o medios de prueba que resulten útiles para el esclarecimiento de los hechos denunciados, la determinación de responsabilidades y la eventual aplicación de sanciones cuando corresponda.

Las medidas instruidas durante o al finalizar el proceso de investigación, serán informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento. Informada una medida, todas las personas involucradas deberán ayudar para lograr su adecuada implementación.

Artículo 4. Acceso a la información del procedimiento

Finalizada la investigación y previa solicitud de la persona interesada, se garantizará a la parte denunciante y a la parte denunciada el acceso a la totalidad de las piezas del proceso.

La entrega de esta información se realizará de manera íntegra, por medios digitales e incluirá:

- El registro de la denuncia.
- Las actuaciones y diligencias investigativas realizadas.
- Las resoluciones que hayan dispuesto medidas de protección o reparación durante el proceso.
- Y todas las resoluciones dictadas en las distintas etapas procedimentales, debidamente fundadas.

Este acceso se otorgará resguardando el principio de confidencialidad y la protección de los derechos de todas las personas involucradas.

Artículo 5. Acompañamiento legal durante la investigación

Las partes denunciante y denunciada concurrirán personalmente a la investigación. En el caso que una de las partes solicite concurrir a la investigación representada por abogado, deberá exhibir el respectivo mandato que acredite la representación y el abogado solo tendrá un rol de carácter consultivo, sin facultades de intervenir en la investigación, deberá respetar estrictamente la confidencialidad del proceso y utilizar la información a la que acceda únicamente para el ejercicio de la defensa de los derechos de su representado/a.

Artículo 6. Ajustes Razonables durante la investigación

Los procedimientos deben ser accesibles desde el inicio, eliminando barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas o actitudinales que impidan el ejercicio pleno de derechos. En atención al principio de igualdad, toda persona que participe en el proceso de investigación y que, producto de su situación particular de discapacidad, requiera medidas específicas para garantizar su acceso equitativo al procedimiento, podrá solicitar ajustes razonables ante la unidad encargada del proceso.

Artículo 7. Intervinientes de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género: es la unidad especializada y dotada de la independencia necesaria, establecida por ley, para investigar y sancionar las denuncias de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Deberá contar con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y deberá disponer de los recursos presupuestarios suficientes para garantizar el adecuado cumplimiento de sus funciones.

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

Son los colaboradores de la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, responsables de conducir el proceso investigativo en los casos en que se hayan presentado denuncias por conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Su labor se desarrolla conforme a lo establecido en la normativa institucional y en los artículos precedentes, garantizando la rigurosidad, imparcialidad y resguardo de los derechos de todas las partes involucradas.

2. Denunciante:

Es la persona que efectúa una denuncia formal ante la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de haber sido víctima de una determinada acción que puede resultar constitutiva de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género o por tener conocimiento de que un tercero haya sido víctima de estos hechos. La denuncia debe realizarse a través de los medios señalados en este protocolo.

3. Tercero:

Si la denuncia se efectúa por una tercera persona que no esté directamente afectada por los hechos denunciados, es decir, un tercero que haya presenciado o que tenga conocimiento de una situación que eventualmente podría constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, deberá hacerlo cumpliendo con los mismos requisitos formales exigidos para la denuncia, a través de los medios habilitados para tal efecto.

En estos casos, será obligatorio citar a la persona presuntamente afectada, con el fin que ratifique los hechos denunciados y otorgue su consentimiento para dar inicio al proceso investigativo. Solo una vez que la persona directamente afectada ratifique la denuncia, se dará inicio formal a la investigación, contándose desde ese momento los plazos establecidos en el presente protocolo.

En caso de que la persona presuntamente afectada no ratifique los hechos o no manifieste voluntad de continuar con el proceso, la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género procederá al archivo de la denuncia,

absteniéndose de iniciar o continuar la investigación indefinidamente, salvo que la víctima posteriormente exprese su intención formal de presentar una nueva denuncia.

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 los Vicerrectores Nacionales y sus Directores, incluyendo a la Secretaría General.

4. La Víctima:

Es la persona que ha sido directamente afectada por hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

Gozará del derecho de protección integral y prohibición de revictimización secundaria, desde la interposición de la denuncia, durante todo el desarrollo del proceso de investigación e incluso con posterioridad a su conclusión.

5. Denunciado (a):

Persona respecto de la cual se ha presentado una denuncia formal por hechos que podrían constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Le asiste el derecho a defensa durante todo el proceso. En virtud de este, el denunciado tiene derecho a presentar su versión de los hechos, aportar pruebas, ser oído y en general las garantías del debido proceso, como el principio de presunción de inocencia, hasta que se demuestre su responsabilidad mediante una resolución fundada, dictada conforme al debido proceso.

Artículo 8. De las inhabilidades

1. Inhabilidad de las personas investigadoras:

Las personas encargadas de llevar a cabo la investigación de denuncias por acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, deberán ejercer sus funciones con total imparcialidad, objetividad e independencia. El protocolo busca garantizar que quienes participen en el proceso investigativo no favorezcan ni perjudiquen a ninguna de las partes involucradas.

En especial, la persona investigadora deberá inhabilitarse de forma inmediata cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a. Tengan algún grado de parentesco con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación.

b. Mantenga una relación de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación.

c. Que esté vinculada por razones personales, afectivas, comerciales o profesionales y pueda afectar o influir en la toma de sus decisiones.

d. Sea la persona directamente denunciada o denunciante.

e. Dependencia laboral: Se entenderá como relación de dependencia laboral si existe subordinación jerárquica con alguna de las partes. En estos casos, el investigador inhabilitado será reemplazado por una persona designada por el Rector, debidamente capacitada en derechos humanos y perspectiva de género.

2. Procedimiento en caso de inhabilidad:

a. Respecto de los casos indicados en las letras a) y b) precedentes, quien investigue deberá inhabilitarse debiendo la Dirección de Asuntos Regulatorios designar como investigador, preferentemente a un integrante de la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Si lo anterior no fuere posible, se podrá designar como investigador a algún 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 perteneciente a Secretaría General, que cuente con formación en las materias señaladas.

b. En el caso de que alguna de las partes, ya sea la parte denunciante o denunciada, detecte alguna situación de las contenidas en las causales de inhabilidad señaladas en las letras a) y b) del presente artículo, podrá dirigir una solicitud fundada de cambio de investigador, mediante correo electrónico al equipo investigador, el cual contará con un plazo de cuatro (4) días hábiles para analizar los antecedentes, resolver dicha solicitud y de ser acogida, designar mediante resolución fundada

a una nueva persona investigadora. La decisión adoptada será notificada a las partes.

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

d. En los casos en que concurra alguna causal de inhabilidad, la Dirección de Asuntos Regulatorios deberá dictar una resolución que declare expresamente la inhabilidad señalando los fundamentos de ésta y disponiendo la designación de una nueva persona que asuma la investigación.

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

f. Si la investigación ya se hubiese iniciado, la resolución que designa al nuevo equipo investigador será notificada a las partes del proceso mediante la notificación por correo electrónico institucional.

3. Inhabilidad de Integrantes del Comité:

En caso de que algún integrante del Comité pudiese verse afectado respecto de su objetividad o imparcialidad necesaria para participar en la evaluación o resolución de una denuncia por acoso sexual, violencia o discriminación de género, deberá inhabilitarse.

Se entenderá que existe causal de inhabilidad cuando, respecto de la persona integrante del Comité, concurra en alguna de las siguientes situaciones:

a. Tenga algún grado de parentesco con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación.

b. Tenga algún grado de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación.

c. Que esté vinculada por razones personales, afectivas, comerciales o profesionales, y pueda afectar o influir en la toma de sus decisiones.

d. Sea la persona directamente denunciada o denunciante.

e. Presente dependencia laboral con alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación o sea un subordinado(a).

Artículo 9. Inicio del Proceso de investigación

Denuncia:

Es el acto formal, mediante el cual una persona miembro de la comunidad educativa o que desarrolle funciones relacionadas con INACAP de acuerdo al artículo 2 de la ley 21.369, ya sea directamente afectada o un tercero que haya tomado conocimiento de los hechos, comunica a la institución una conducta o acción que puede constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género en el ámbito académico. Esta puede ser escrita o verbal ante las autoridades autorizadas, pero debe quedar constancia formal en ambos casos, a través de la Línea de denuncias institucional. Constituye la actividad inicial del procedimiento institucional de investigación y eventual sanción.

Por tanto, no se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyo 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 escrita se realizará a través de la Línea de Denuncias de INACAP, disponible a través de Intranet de colaboradores, docentes y estudiantes.

Si la denuncia se realiza verbalmente por algún colaborador, esta deberá presentarse ante alguno de los siguientes responsables:

- Jefatura Superior del colaborador
- Vicerrector de Sede
- Vicerrector de Personas
- Director de Gestión de Personas
- Director de Relaciones Laborales de la Vicerrectoría de Personas

La denuncia verbal de un estudiante deberá presentarse ante alguna de las siguientes autoridades:

- Vicerrector de Sede
- Director de Carrera
- Director de Asuntos Estudiantiles
- Director Académico

En los casos de denuncia verbal presentada ante las autoridades señaladas anteriormente, estas tendrán la obligación de hacer ingreso de la respectiva denuncia a través de la Línea de Denuncias y entregar respaldo escrito, firmado por el colaborador o el estudiante, según corresponda, proporcionándole una copia, donde conste el número asignado a su denuncia, fecha y hora de presentación. En caso de que el denunciante se niegue a firmar la copia, esta se emitirá igualmente con la firma del receptor, dejando constancia de ello.

Las autoridades quienes reciban la denuncia no podrán cuestionar los hechos relatados, ni realizar diligencias investigativas, lo que incluye preguntas destinadas a cuestionar el retardo en presentar la denuncia o verosimilitud de los hechos, el comportamiento de la persona denunciante, entre otras.

En los casos en que las conductas denunciadas puedan ser constitutivas de delitos, tales como abuso sexual, violación o amenazas de agresión física, éstas deberán ser denunciadas en el plazo señalado en la ley ante la autoridad competente, para lo cual los antecedentes serán derivados a la Sede respectiva en coordinación con la Gerencia de Asuntos Jurídicos.

Toda denuncia, ya sea escrita o verbal, deberá contener al menos lo siguiente:

a. Individualización de la persona denunciante y/o afectada por los hechos denunciados, y sus datos de contacto.

b. La individualización de la persona denunciada, que debe ser miembro de la comunidad INACAP, junto con sus datos de contacto.

c. Descripción detallada de los hechos en que se funda, indicando período de tiempo, lugar, horarios, y cualquier otro antecedente relevante.

d. Relación de pruebas o evidencias que se acompañen directamente o comprometidas para entregarse durante el curso de la investigación. Pudiendo incluir documentos, testigos, y otros medios probatorios si los hubiere.

e. Fecha y firma de la persona denunciante.

La denuncia de un colaborador/ra contra otro colaborador/ra

- El colaborador/a, también podrá interponerse ante la Dirección del Trabajo, presencialmente o en forma electrónica en la página web: https://www.dt.gob.cl.

- El empleador podrá derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo para que los hechos sean investigados por dicha entidad. Esta derivación se deberá verificar en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, lo cual debe ser informado al denunciante por escrito.

- Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. (artículo 12 inciso 5° de la Ley 21.643 (reforma a la Ley 21.369 y otras), dentro de los tres 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Ingresada la denuncia por parte de la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, ésta contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para designar una persona investigadora y un(a) ministro(a) de fe, conformando así el "equipo investigador" encargado del caso.

El procedimiento de investigación tendrá un plazo máximo de 30 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia. Este plazo podrá ser aumentando en otros 30 días hábiles, mediante resolución fundada, en aquellos casos que la ley lo permita.

Artículo 10. Medidas de protección

El(la) investigador(a), a cargo del procedimiento tendrá la potestad de adoptar medidas cautelares o administrativas que resguarden la integridad y el bienestar de las personas afectadas, desde la recepción de la denuncia y en cualquier etapa de la investigación.

Las medidas de protección tienen por finalidad velar por la seguridad y bienestar de la víctima, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

1. Respecto de los estudiantes y sin ser un listado taxativo, se podrán considerar, entre otras, adoptar las siguientes medidas:

a. Cambio de sección, jornada o sede, de la persona denunciada, sin afectar la situación académica de la persona denunciante, atendiendo a la disponibilidad institucional y las características del caso.

b. Suspensión de la persona denunciada, por un plazo determinado o por todo el período de duración de la investigación, sin contabilización de asistencia, cuando así lo ameriten los antecedentes del caso.

c. Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin que implique reprobación para la persona afectada.

d. Suspensión temporal de la persona denunciada, para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada.

e. Justificación de inasistencias de la persona denunciante/afectada.

f. Flexibilización para rendición de evaluaciones u adecuaciones curriculares que se estimen pertinentes.

g. Prohibición de todo tipo de contacto entre las partes involucradas, ya sea directo o indirecto (presencial, digital, o a través de terceros).

h. Suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados, por un plazo hasta de veinte (20) días debidamente fundada y cuando otras medidas sean insuficientes para proteger a la persona afectada.

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

a. La separación de los espacios físicos de trabajo de los involucrados en el caso, procurando un entorno libre de interacción directa.

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, ya sea directo o indirecto (presencial, digital, o a través de terceros).

La suspensión de funciones del colaborador(a), o prestador de servicios sólo cuando sea indispensable para la protección de la persona afectada, y otras medidas resulten insuficientes o inaplicables.

Todas estas medidas deberán ser proporcionales, fundadas en los antecedentes del caso y revisadas periódicamente para evaluar su pertinencia y continuidad. Asimismo, su adopción no prejuzga sobre la responsabilidad de la persona denunciada y se enmarca en los principios del debido proceso y la protección integral de derechos.

Las medidas de protección adoptadas deberán aplicarse procurando afectar en la menor medida posible el normal desarrollo y progresión de las actividades académicas, laborales o administrativas de las personas afectadas.

En este sentido, previo a la adopción de cualquier medida de protección, se deberá consultar de la opinión y/o verificación del consentimiento de las víctimas o personas afectadas sobre las medidas concretas a aplicar. Se priorizará que las medidas recaigan, en primer lugar, sobre el/la presunto/a responsable, y no sobre la persona denunciante o afectada, resguardando así los principios de equidad, no discriminación y no revictimización.

En caso de incumplimiento de una o más de las medidas de protección decretadas por resolución de la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, se considerará una falta grave al deber de acatamiento de las decisiones institucionales. Se dejará constancia formal del incumplimiento, detallando, qué medida no se cumplió, en qué fecha debía ejecutarse y cómo se verificó el incumplimiento. La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, en ejercicio de su facultad disciplinaria estará facultada para decretar la aplicación de una o más de las sanciones establecidas en el Reglamento Académico General mediante resolución fundada al efecto.

Artículo 11. Medidas de apoyo a las víctimas

Se deberán implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad institucional que se vean afectados por los hechos denunciados, en el marco de investigaciones por acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Durante la aplicación de las medidas de apoyo, se deberá entregar información clara, oportuna y completa sobre los posibles cursos de acción disponibles. La determinación de estas medidas siempre deberán ser acordadas previo consentimiento expreso de la persona afectada.

Se consideran como mecanismos de apoyo, entre otros:

a. Proporcionar información clara y completa sobre la posibilidad de denunciar ante la justicia, en aquellos casos en que los hechos denunciados pudieran constituir faltas o delitos.

b. Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.

c. Informar a la víctima sobre la posibilidad de recibir orientación jurídica de acuerdo al convenio con que la institución cuenta para dar cumplimiento a la ley 21.369.

d. Establecer y facilitar espacios de acompañamiento y contención para las víctimas, como para otras personas de la comunidad que se vean directamente afectadas por los hechos.

Artículo 12. Desarrollo de la investigación

1. Cita inicial persona denunciante:

El(la) investigador(a) deberá citar formalmente a la persona denunciante o persona afectada, a una reunión por medio de la plataforma virtual que INACAP determine, de acuerdo a los siguientes pasos:

- Tomar su declaración, solicitándole confirmar los hechos denunciados y/o se le ofrece la posibilidad de ampliar o precisar la denuncia, si corresponde.
- Informar los principios rectores del proceso.
- Explicar sobre el procedimiento de investigación, sus etapas y plazos.
- Detallar las medidas de resguardo que podrían decretar durante la investigación.
- Informar sobre la posibilidad de acceder a atención psicológica temprana.
- De haberse interpuesto la denuncia por una persona distinta de la víctima, quien investiga deberá informarle sobre la denuncia recibida y verificar sobre su voluntad de continuar con el proceso de investigación.

En caso de no concurrir la persona denunciante o afectada a la reunión a la cual ha sido debidamente citado, quien investiga deberá citar a declarar hasta en un máximo de 3 veces. Si la persona no concurre a ninguna de ellas a prestar declaración, se dará por cerrada la investigación por no comparecencia del denunciante o persona afectada de lo cual se deberá dejar constancia en el proceso.

Cuando la persona presuntamente afectada, expresa de forma explícita que no desea ratificar la denuncia presentada por un tercero o Informa que no quiere continuar participando del proceso investigativo, la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género podrá archivar la denuncia, dejando constancia en el proceso. La decisión de la persona afectada de no ratificar o no continuar en el proceso debe ser siempre respetada.

2. Cita a la persona denunciada:

El(la) investigador(a) deberá citar formalmente a la persona denunciada a una reunión por medio de la plataforma virtual que INACAP determine, de acuerdo a los siguientes pasos:

- Tomar su declaración, solicitándole entregar su versión sobre los hechos denunciados.
- Informar los principios rectores del proceso.
- Explicar sobre el procedimiento de investigación, sus etapas y plazos.

En caso de que la parte denunciada no concurra a tres citaciones debidamente notificadas por la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género, la investigación seguirá su curso sin su declaración, dejando constancia en el expediente de esa circunstancia.

3. La declaración de testigos:

Los testigos aportados por las partes, serán citados de manera individual, para tomar su declaración, mediante plataforma virtual que INACAP determine. Esta citación será enviada una única vez al correo electrónico proporcionado por la parte que presenta el testigo.

En caso de no asistir el testigo a la citación y no solicita cambio de día y hora previo a la fecha de citación, se prescindirá de su testimonio.

4. Registro y ratificación de entrevistas:

Se procurará que las entrevistas serán grabadas o videograbadas, siempre que ello sea posible y contando con el consentimiento de quien declara.

Si la persona entrevistada se negare a la videograbación de la entrevista se usarán otros mecanismos alternativos como, por ejemplo, la grabación de voz de toda su declaración.

Todo con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios. La negativa a ser grabado(a) no afectará la validez de la declaración, ni se entenderá como una falta de colaboración.

Adicionalmente, se deberá elaborar un acta escrita de cada entrevista. Esta acta deberá ser remitida por la persona encargada de la investigación al correo electrónico de la persona declarante, para su revisión y ratificación, previo a su incorporación en el expediente.

El declarante contará con un plazo de dos días hábiles para responder dicho correo, manifestando su consentimiento o formulando observaciones al acta. Si en dicho plazo el declarante no realiza observaciones ni da su consentimiento al acta, se entenderá que el contenido del acta ha sido aceptado y ésta será incorporada al expediente.

5. Comunicaciones formales durante el proceso:

Todas las comunicaciones que se realicen en el marco de la investigación deberán efectuarse por escrito, mediante canales formales. Podrán ser dirigidas a través de correo electrónico, ya sea al correo institucional o personal proporcionado por la persona destinataria. Estas comunicaciones tendrán carácter personal y confidencial, dirigidas sólo a su destinatario, y se encuentra expresamente prohibida su divulgación.

6. Registro del Proceso de investigación:

El proceso de investigación constará por escrito, manteniéndose un registro detallado y cronológico de las actuaciones realizadas por el/la investigador/a, incluyendo las de las partes, de los testigos, así como los medios de pruebas que se hubiesen aportado o

recabado, incluyendo las declaraciones que efectúen las partes y los testigos. Este registro se gestionará en formato electrónico, conforme a los principios de confidencialidad, integridad y trazabilidad.

7. Presentación y valoración de las pruebas:

Las partes involucradas tendrán un plazo de 3 días hábiles contados desde que prestó su declaración para presentar los medios de pruebas que estimen pertinentes, para sustentar su posición dentro del proceso investigativo y que pueda contribuir a la aclaración de los hechos, que deberán ser enviados mediante correo electrónico, al encargado(a) de la investigación designado(a). Una vez finalizado el plazo señalado, no se admitirán nuevas pruebas, salvo que exista causa justificada debidamente acreditada, cuya aceptación quedará a criterio fundado del equipo investigador.

El equipo investigador evaluará los antecedentes aportados por las partes considerando criterios de razonabilidad y pertinencia.

La valoración de las pruebas será integral, considerando tanto medios de prueba materiales como testimoniales, incluyendo las declaraciones de las partes y de eventuales testigos. Todas las pruebas aportadas por las partes, así como aquellas recabadas de oficio, serán evaluadas de forma conjunta, lógica y contextual, considerando su pertinencia, calidad, coherencia, y relación con los hechos denunciados.

El/la investigador(a) deberá fundamentar sus conclusiones, dejando constancia expresa en el informe final del proceso de análisis y ponderación de la prueba, y de las razones que lo/la llevan a atribuir o descartar responsabilidad en los hechos investigados.

8. Cómputo de plazos:

Para los efectos de este protocolo, los plazos serán de días hábiles. No se considerarán hábiles los sábados, domingos, festivos, el periodo de vacaciones institucionales o recesos académicos oficialmente establecidos en el calendario académico de INACAP o de suspensión de actividades que declare la institución. Esto con el fin de garantizar el debido proceso y evitar que decisiones disciplinarias se adopten sin plena participación o sin posibilidad de defensa efectiva por parte de las personas involucradas.

Sin perjuicio de lo anterior, la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género podrá definir, iniciar la investigación durante estos periodos, dejándose constancia de ello en el expediente. Por la naturaleza de los hechos, las investigaciones iniciadas con anterioridad a estos periodos no hábiles, continuarán su curso hasta su conclusión, a menos que se determine lo contrario por causas justificadas.

Artículo 13. Cierre de investigación

1. Formulación de Cargos o Sobreseimiento

Cerrada la etapa investigativa y con el mérito de los antecedentes recabados durante la investigación, el equipo investigador procederá a formular los cargos, o declarará el sobreseimiento del o los investigados, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados desde el cierre de la investigación.

En caso de formularse cargos, el colaborador/a o el estudiante al que se le imputen tendrá un plazo de 3 hábiles, contados desde la notificación de la formulación que se hará mediante correo electrónico institucional, para contestar los cargos, por escrito, acompañando todos los antecedentes que respalden su defensa.

2. Informe de cierre

Una vez finalizada la investigación y/o transcurrido el plazo de 3 días para responder los cargos formulados, el(la) investigador(a) deberá emitir un informe detallado de las gestiones efectuadas durante la investigación, indicando, al menos,

a. La identificación de las partes y de los testigos que declararon.

b. Una relación de los hechos.

c. Declaraciones y alegaciones presentadas por las partes.

d. El detalle de los medios de prueba rendidos.

e. Fundamento de los hechos establecidos, indicando los elementos que permitieron su acreditación.

f. Valoración respecto a la gravedad de los hechos por parte del Investigador.

g. Los descargos del o la denunciado/a.

h. Las conclusiones finales del investigador(a).

i. La sanción o medida recomendada si es que la hubiese o el sobreseimiento.

j. Otros elementos requeridos por la normativa legal vigente.

3. Presentación del Informe de Investigación

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 estudiantes, o a un colaborador y un estudiante, el informe será presentado ante el Comité de Revisión de Medidas y Sanciones.

4. Resolución del Comité

Una vez recibido el informe del/la Investigador(a), el Comité contará con un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para sesionar, con el fin de analizar sus conclusiones y determinar las medidas a aplicar.

El Comité podrá:

a. Confirmar, modificar o rechazar las conclusiones del informe.

b. Ratificar, ajustar o proponer nuevas medidas o sanciones, de acuerdo con el mérito del proceso, la valoración de los medios de prueba apreciados en conciencia y las circunstancias modificatorias de responsabilidad que concurran.

La decisión deberá plasmarse en una resolución final fundada, que deberá ser dictada en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la recepción del informe del/la Investigador(a). Dicha resolución será notificada a las partes dentro de los plazos legales que corresponda.

5. Investigación de Conductas Adicionales

Si a lo largo del procedimiento investigativo, se tomara conocimiento de la ocurrencia de otras conductas distintas a las contempladas en la Ley 21.369 y que constituyeran infracciones a la normativa interna de INACAP, el equipo investigador estará facultado para investigar estas conductas dentro del mismo procedimiento en curso y formular los cargos respectivos, mediante una única resolución. La sustanciación del proceso deberá regirse por las disposiciones contenidas en el presente protocolo.

6. Remisión de informe a la Inspección del Trabajo

Cuando tanto la parte denunciante y denunciado tengan una relación laboral con INACAP, el informe elaborado deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo dentro de un plazo de dos días hábiles desde la emisión de la resolución final del proceso investigativo.

Las observaciones que la Inspección del Trabajo formule respecto del 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 (10) días, contados desde la recepción de las observaciones o una vez expirado el plazo de treinta (30) días que tiene dicha entidad para formular observaciones.

Artículo 14. Sanciones aplicables a estudiantes

Las sanciones aplicables a estudiantes serán determinadas, conforme al principio de proporcionalidad establecido en el presente instrumento, atendiendo a la gravedad de la(s) conducta(s) acreditada(s) en el proceso de investigación, y podrán consistir en:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación escrita.

c. Suspensión de su calidad de estudiante por uno o más días del semestre en curso, por un plazo de hasta 20 días hábiles, prorrogables en casos debidamente justificados.

d. Suspensión de su calidad de estudiante por uno o más períodos académicos, lo que implica la pérdida del derecho a matrícula durante dicho periodo.

e. Expulsión definitiva, que implica el retiro inmediato del estudiante y el cierre de su situación académica a contar de la fecha de emisión de la respectiva resolución. El estudiante expulsado no podrá reincorporarse a ninguna de las instituciones de educación que conforman el sistema INACAP.

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 reiteración de la conducta u otras infracciones por parte del estudiante sancionado se podrá proceder a la expulsión del estudiante.

Estas medidas deberán ser registradas en el sistema integrado de gestión académica SIGA, por la sede en que el estudiante se encuentra cursando estudios o por la última sede en que conste su matrícula.

Artículo 15. Evaluación de la gravedad de las conductas

La calificación de la gravedad se realizará mediante una valoración racional y proporcional, considerando la naturaleza, reiteración y efectos de las conductas. Esta evaluación será debidamente fundamentada en la resolución final, que debe contener una exposición clara de los hechos y de la sanción impuesta.

Clasificación de las conductas según su gravedad:

a. Conductas leves: Situaciones de acoso, violencia o discriminación de género que no involucren contacto físico y que ocurran de forma aislada.

b. Conductas graves: Acciones que involucran contacto físico, o bien aquellas que, sin implicarlo (ya sea de forma presencial o digital), se repiten en el tiempo y generan un entorno altamente hostil, intimidante o amenazante para la persona afectada.

c. Conductas gravísimas: Acciones que constituyen delitos, tales como violación, abuso sexual u otros ilícitos en el marco de la violencia sexual, las cuales deberán ser derivadas al Ministerio Público para su investigación penal.

Relación entre la gravedad de la conducta y las sanciones

- Las sanciones indicadas en las letras a) y b) solo podrán ser aplicadas en casos de conductas de carácter leve.

- Las sanciones señaladas en las letras c), d) y e) serán aplicables en casos de conductas graves o gravísimas, conforme al análisis de los antecedentes y a la proporcionalidad del caso.

Artículo 16. Aplicación de otras normativas

En caso de que, durante el proceso de investigación, se constatan conductas tipificadas y sancionadas en otros cuerpos normativos institucionales, podrán aplicarse las sanciones y medidas contempladas en dichos instrumentos.

Artículo 17. Sanciones aplicables a colaboradores

Las sanciones aplicables a colaboradores, docentes o administrativos serán determinadas en conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el presente instrumento, atendiendo a 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.

Artículo 18. Evaluación de la gravedad de las conductas

La calificación de la gravedad se realizará mediante una valoración racional y proporcional, considerando la naturaleza, reiteración y efectos de las conductas. Esta evaluación será debidamente fundamentada en la resolución final, que deberá contener una exposición clara de los hechos y de la sanción impuesta.

Clasificación de las conductas según su gravedad:

a. Conductas leves: Situaciones de acoso, violencia o discriminación de género que no involucren contacto físico y que ocurran de forma aislada.

b. Conductas graves: Acciones que involucran contacto físico, o bien aquellas que, sin implicarlo (ya sea de forma presencial o digital), se repiten en el tiempo y generan un entorno altamente hostil, intimidante o amenazante para la persona afectada.

c. Conductas gravísimas: Acciones que constituyen delitos, tales como violación, abuso sexual u otros ilícitos en el marco de la violencia sexual, respecto de las cuales se coordinará con la Gerencia de Asuntos Jurídicos y la sede respectiva para la denuncia a fin de iniciar la investigación penal.

Relación entre la gravedad de la conducta y las sanciones

- Las sanciones indicadas en las letras a) y b) solo podrán ser aplicadas en casos de conductas de carácter leve.

- Las sanciones señaladas en las letras c), d) serán aplicables en casos de conductas graves o gravísimas, conforme al análisis de los antecedentes y a la proporcionalidad del caso.

Si durante el proceso de investigación se constatan conductas tipificadas y sancionadas en otros cuerpos normativos institucionales, se podrán aplicar las sanciones y medidas contempladas en dichos instrumentos.

Artículo 19. Medidas adicionales

Como medida complementaria de acuerdo con el artículo 6 letra c) de la ley Nº 21.369 podrá decretarse:

a. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.

b. Suspensión de participación en eventos, cargos de representación estudiantil o académica.

c. La remoción en el cargo.

d. La cesación de funciones.

e. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.

f. La pérdida de distinciones honoríficas.

g. Suspensión temporal o definitiva de beneficios académicos.

h. Condicionalidad de la matrícula: Cualquiera de las medidas sancionatorias señaladas precedentemente podrá ir acompañada de la condicionalidad de la matrícula.

i. Restricción de acceso a determinados espacios o plataformas institucionales, en casos justificados.

j. Asistir obligatoriamente a jornadas de difusión, capacitación, talleres, y/o cursos de formación en género y diversidades.

k. Acciones que busquen reparar el daño causado, como disculpas escritas o presenciales (cuando la víctima lo consienta y sin revictimización).

l. Apoyo a la comunidad educativa, o participación en campañas de sensibilización.

Artículo 20. Agravantes y atenuantes

Al momento de determinar una sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, el Comité encargado podrá considerar las siguientes atenuantes:

a. Los intentos de reparación previa por parte del denunciado hacia la parte afectada, Cuando la persona denunciada, de manera previa a la resolución del procedimiento, realiza acciones concretas y verificables con el fin de reparar el daño causado, a través de la adopción de conductas que reduzcan el impacto de sus actos. La evaluación de estas acciones será realizada por el Comité en base a criterios de buena fe, proporcionalidad y respeto a los derechos de la parte afectada.

b. Las disculpas públicas o privadas. Se valorará positivamente cualquier acción voluntaria del denunciado que busque mitigar el daño causado. ya sea mediante disculpas formales (públicas o privadas), o gestos que demuestren empatía y responsabilidad, o medidas que contribuyan al bienestar de la persona afectada.

c. Haberse autodenunciado, El hecho de que la persona denunciada reconozca voluntariamente su participación en los hechos antes de ser formalmente investigada, evidenciando un nivel de conciencia sobre la conducta y su impacto, se considerará como un indicio de voluntad de enfrentar las consecuencias de sus acciones.

d. Cualquier otra circunstancia que a juicio del Comité y de forma fundada de acuerdo a los hechos y antecedentes que rodean el caso, constituya una atenuante para la graduación de la sanción.

La consideración de atenuantes no exime de responsabilidad ni reduce automáticamente la sanción, sino que será ponderada por el Comité, en función del principio de proporcionalidad y del resguardo de los derechos de todas las partes involucradas, tomando en cuenta las circunstancias específicas de cada caso.

Se entenderán como circunstancias agravantes aquellos elementos que, considerados en el contexto de la investigación, permiten establecer un mayor grado de gravedad en la conducta atribuida, aumentando con ello la responsabilidad de la persona denunciada. Estas circunstancias serán evaluadas por el Comité, considerando el conjunto de los hechos, el contexto en que ocurrieron y su impacto en la persona afectada. Su presencia podrá justificar la aplicación de medidas más gravosas, conforme al principio de proporcionalidad. Las siguientes condiciones serán tomadas en cuenta:

a. El haber obrado con alevosía, es decir, de forma premeditada con conocimiento y aprovechamiento deliberado de la indefensión o vulnerabilidad de la persona afectada o aprovechándose de una situación que redujo las posibilidades de defensa de la víctima o intención de asegurar el daño sin riesgo para sí mismo.

b. Cometer la acción por precio o recompensa; Si la conducta denunciada fue motivada por una compensación económica u otro tipo de incentivo.

c. Cometer la acción con intención de causar un perjuicio en la parte afectada.

d. Si la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad que agravó el impacto de la acción.

e. Utilizar una posición de poder, tanto fuera como dentro de INACAP.

f. Haber sido sancionado(a) anteriormente por un procedimiento de investigación de acuerdo a la normativa interna.

g. Ejercer intimidación, amenazas o represalias contra la persona denunciante o afectada; testigos o equipo investigador, antes, durante o después del proceso.

h. Amenazar o coaccionar a la víctima para evitar que ésta denuncie o para que retire una denuncia ya formulada.

i. Haber actuado en grupo.

j. Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma, a la conducta sancionada.

k. No cumplir con las medidas de protección y sanción determinadas durante o al finalizar la investigación o en denuncias o investigaciones anteriores.

l. Cuando la persona denunciada, habiendo recibido advertencias o denuncias anteriores sobre su comportamiento, no ha tomado medidas para corregir su conducta y persiste en realizar estas acciones.

m. Cualquier otra circunstancia que a juicio del Comité y de forma fundada, de acuerdo con los hechos y antecedentes que rodean el caso, constituya una agravante para la graduación de la sanción.

Artículo 21. Medidas de Reparación

Adicionalmente a las sanciones contempladas en los artículos precedentes, podrán decretarse otras medidas de carácter reparatorio, que constituyen acciones dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, así como también a aquellas acciones institucionales que se orienten a velar por la no repetición de estas conductas, 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 para restablecer el entorno académico o laboral de la persona afectada restituyendo un ambiente seguro, libre de violencia o la discriminación de género.

e. Iniciativas preventivas, tales como intervenciones, capacitaciones u otras acciones orientadas a evitar la repetición de conductas de acoso, violencia o discriminación por parte del infractor o en el contexto institucional en general.

f. La implementación de instancias formativas obligatorias para la persona responsable, como parte de un enfoque correctivo y educativo que promueva la toma de conciencia y la prevención de futuras conductas.

Las medidas de reparación deben ser definidas en función de las necesidades específicas de la persona afectada y siempre requerirán del consentimiento previo de la víctima para su aplicación.

Por tratarse de temas sobre conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se prohíben los mecanismos de conciliación, mediación, resoluciones de colaboración y/o procedimientos alternativos de resolución de controversias.

Artículo 22. Adopción de medidas

Las medidas reparatorias y las sanciones indicadas en la resolución final deberán ser adoptadas inmediatamente, o dentro del plazo definido en el mismo informe, el cual, en ningún caso, podrá exceder de quince (15) días hábiles desde la fecha de la emisión de la resolución.

La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género será la responsable de coordinar y supervisar la implementación de las medidas de protección, apoyo y sanción dispuestas en el marco de la investigación, asegurando que se apliquen de manera oportuna y conforme a lo establecido en este protocolo.

Las áreas administrativas, académicas o de gestión que resulten involucradas deberán colaborar y facilitar el cumplimiento de las medidas, entregando la información y recursos necesarios para garantizar su correcta implementación.

La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género mantendrá un seguimiento permanente para verificar el cumplimiento de las medidas y resolver cualquier dificultad que pueda surgir durante su ejecución, informando a las partes involucradas y a las autoridades pertinentes.

Artículo 23. Efectividad de las medidas de protección y sanción implementadas

La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género solicitará una evaluación periódica de las medidas de protección y sanción adoptadas a favor de la víctima, con el propósito de asegurar que las medidas implementadas cumplan eficazmente con el objetivo de garantizar su seguridad y bienestar integral.

Dicha evaluación considerará los siguientes aspectos:

a. Análisis del impacto de las medidas: Se revisarán regularmente las condiciones personales y/o académicas de la persona denunciante, a fin de determinar si las acciones adoptadas han contribuido a disminuir el riesgo y a generar un entorno seguro.

b. Retroalimentación directa: Se establecerán espacios de diálogo confidencial con la persona afectada, a través de entrevistas o formularios estructurados, para conocer su percepción sobre la utilidad y pertinencia de las medidas aplicadas.

c. Adecuación progresiva de las medidas: En función de los resultados de evaluación, se podrán modificar, reforzar o retirar ciertas medidas de resguardo, procurando siempre la proporcionalidad, pertinencia y respeto por la autonomía de la persona denunciante. De igual manera, verificar si las medidas fueron aplicadas conforme a lo establecido en el protocolo institucional.

d. Reducción de situaciones de riesgo: evaluar si las medidas implementadas han contribuido a disminuir la exposición a factores de riesgo.

e. Percepción de seguridad: Medir el nivel de seguridad y bienestar que experimenta la persona afectada tras la implementación de las medidas.

f. Implementación y cumplimiento: De las medidas por parte de las autoridades de sedes, y cumplimiento de medidas establecidas.

g. Documentación y registro: Todas las acciones de evaluación serán debidamente documentadas y resguardadas, respetando los principios de confidencialidad y trazabilidad.

El resultado de esta evaluación permitirá determinar si las medidas deben mantenerse, fortalecerse, modificarse o ampliarse, en atención al principio de interés superior de la víctima y su derecho a espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Corresponde a los vicerrectores/as de sede o de área respectiva el deber de reportar de manera continua y sistemática a la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación el estado de cumplimiento de las medidas de protección y/o sanción, adoptadas en investigaciones por acoso sexual, violencia y discriminación de género que involucren a miembros de su comunidad. Este deber se mantendrá vigente hasta que las medidas queden formalmente sin efecto, ya sea por cierre del procedimiento o cumplimiento total de las medidas definidas.

En caso de que la persona sancionada no cumpla con alguna de las medidas estipuladas en la resolución final adoptada del proceso de investigación, dictada por el Comité respectivo, se considerará una falta grave al deber de acatamiento de las decisiones institucionales.

Ante esta situación, se seguirán las siguientes acciones:

1. Se dejará constancia formal del incumplimiento: detallando, qué medida no se cumplió, en qué fecha debía ejecutarse y cómo se verificó el incumplimiento.

2. Imposición de nueva sanción: La Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género pondrá en conocimiento del comité respectivo los casos de incumplimiento de medidas para su adecuada resolución.

3. Notificación formal: Se enviará una notificación escrita a la persona sancionada indicando el incumplimiento y advirtiendo que se trata de una falta a la resolución del procedimiento de investigación y que dicha conducta podría agravar su situación disciplinaria.

4. Evaluación de impactos y medidas adicionales: Se revisará el impacto del incumplimiento sobre la víctima u otras personas involucradas, pudiendo aplicarse nuevas medidas de resguardo para proteger su integridad física, emocional, académica o laboral de las personas afectadas.

Artículo 24. Denuncias falsas

Si durante la investigación o al término de ésta se constatare que la persona denunciante ha invocado una causal de acoso sexual, violencia y discriminación de género falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, el Comité estará facultado para decretar alguna de las medidas de reparación reguladas desde los artículos 12 al 16 de este protocolo. Podrá también imponer otro tipo de sanción institucional, conforme al incumplimiento de las normas de convivencia de la Institución.

La evaluación de la falsedad de la denuncia y su motivación se realizará sobre la base de los antecedentes recopilados durante la investigación, asegurando el respeto al debido proceso y los derechos de todas las partes involucradas.

Artículo 25. Recursos de apelación

Procederá un recurso de apelación contra la resolución que imponga una sanción o que desestime su aplicación. El recurso deberá presentarse de forma fundada y por escrito ante el/la Secretaria/o General de INACAP, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde la notificación de la resolución recurrida.

Comité Ad Hoc de Apelación

El recurso de apelación será resuelto por un Comité Ad Hoc, especialmente convocado para estos efectos. El Comité estará integrado por:

- El/la Secretaria/o General.
- El/la Vicerrector/a de Personas.
- El/la Vicerrector/a Nacional de Operaciones y Experiencia Estudiantil.

El/la Investigador/a cumplirá el rol de relator/a.

Este Comité deberá resolver el recurso en un plazo máximo de 10 días hábiles, prorrogables por una única vez hasta por 5 días hábiles, en caso de estimar necesaria la práctica de alguna diligencia para mejor resolver.

Este proceso de apelación se tramitará respetando íntegramente las garantías procesales establecidas en este protocolo y no admitirá ulterior recurso.

La interposición del recurso no suspende la aplicación de las medidas de protección o resguardo dispuestas en favor de las partes involucradas, salvo que la autoridad apelada lo determine fundadamente.

INACAP velará porque al menos uno de los integrantes de cada uno de los comités que participen en la resolución de denuncias, en cualquiera de sus instancias, cuente con formación o capacitación en perspectiva de género.

Artículo 26. De la elaboración y modificaciones al protocolo

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

Este protocolo fue elaborado 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 al presente protocolo se elaborarán en forma paritaria y contando con la participación de todos los estamentos pertenecientes a INACAP, de la siguiente manera:

- Este Protocolo, será evaluado y modificado en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de los estamentos, estudiantiles, docentes y administrativos, de acuerdo con la siguiente estructura:

- Se conformará una instancia extraordinaria para tales efectos, compuesta por 12 personas, cuya representación por estamento es de 1/3, asegurando en todo momento la paridad de género y la representación por zonas. Esta instancia sesionará las veces y por un período que se estimen conveniente de acuerdo a las tareas propias de la revisión de los instrumentos mencionados.

A su vez, adicionalmente a las instancias participativas se someterá los instrumentos al análisis y aprobación formal por parte del Consejo Superior.

nacap | 60 AÑOS

VERSIÓN 2.0

Fecha de aprobación: Abril, 2026.

INFÓRMATE > PREVÉN > DENUNCIA > AYUDA