



PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.



INFÓRMATE > PREVIENE > 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 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 reprueba 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.

Este protocolo fue creado en forma participativa y paritaria. Se generó información cualitativa mediante entrevistas individuales semiestructuradas que incluyó 21 personas incluyendo a (1) 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 circuló 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.

Definiciones

Para efectos de este protocolo, se utilizarán ciertos conceptos cuya definición se ajustará a lo que a continuación se indica:

1. 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.

2. Violencia de género:

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

3. 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.

4. Denunciante:

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

5. Denunciado(a):

Quien figura en la denuncia como la persona presunta autora de los hechos.

6. Víctima:

Quien, de acuerdo con la denuncia, sufre las consecuencias de las acciones enumeradas identificadas de acuerdo a este protocolo como acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

7. Unidad de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género:

Unidad especializada para la investigación de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cuyos integrantes deberán estar instruidos en perspectiva de género y derechos humanos.

8. Investigador(a):

Quien es designado(a) por INACAP para efectos de conducir el procedimiento de investigación.

Prácticas que constituyen acoso sexual

A continuación, y solo a modo ejemplar, se considerará que las siguientes conductas son constitutivas de acoso sexual:

Manifestaciones verbales

Expresiones de índole sexual, comentarios ofensivos o humillantes con contenido sexual, incluyendo bromas con contenido sexual y que puedan incomodar o humillar al destinatario de las mismas. Comentarios, palabras o chistes sexuales, incluyendo referencias al cuerpo y apariencia de una persona.

Manifestaciones no verbales

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

Manifestaciones físicas

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

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

Clasificación del acoso sexual

Se podrán denunciar, de acuerdo con las reglas de este protocolo, las dos principales categorías en razón de las cuales se clasifica el acoso sexual, descritas a continuación:

1.-Acoso por chantaje

Conocido también como “quid pro quo” o “una cosa por otra”. Esta forma de acoso se presenta al existir una asimetría de poder entre perpetrador y víctima. Normalmente, se condiciona una acción determinada a la aceptación de una conducta de acoso sexual o se amenaza con un perjuicio en caso de rechazar la propuesta sexual.

2.- Acoso ambiental

Se trata de un comportamiento indebido de naturaleza sexual no consentido por parte de la víctima y que crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

Prácticas constitutivas de 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 y en forma maliciosa el nombre social de una persona;
2. Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos.
3. Incurrir en cualquier tipo de agresión física en razón del sexo, género, identidad de género u orientación sexual de una persona.
4. Descalificar a una persona según si realiza actividades masculinizadas o feminizadas y reclamarle que eso no le corresponde.

Prácticas constitutivas discriminación de género

Dictar normas u orientaciones que distingan entre hombres y mujeres, dándoles un trato diferenciado, sin que exista una justificación razonable para aquello.

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:

a. Estudiantes que estén cursando programas de estudios en INACAP. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género es un estudiante que realiza una carrera o programa de estudios o cursos en INACAP, independiente de su nominación;

b. Que esté desarrollando funciones de docencia, administración, innovación o vinculación con el medio. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña 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;

c. 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. A su vez, quedan comprendidas 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.

Ámbito

de aplicación espacial

INACAP investigará hechos ocasionados en cualquiera de los siguientes lugares:

a. Dentro de los recintos institucionales, siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, colaborador administrativo, o personas que desarrollen otras funciones relacionadas con INACAP, o alguno de sus estudiantes;

b. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

i. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por INACAP, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, colaborador administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con INACAP, o alguno de sus estudiantes;

ii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de INACAP, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador, personal administrativo o estudiante;

iii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo;

iv. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga 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 INACAP, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

Principios que regulan el procedimiento

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 principios del debido proceso, confidencialidad, proporcionalidad, igualdad, no represalia, imparcialidad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización. Todo lo anterior, en el marco del respeto a las garantías constitucionales y a la normativa legal vigente.

En cuanto al principio del debido proceso, éste incluye el deber de que las denuncias se investiguen en los plazos establecidos en el respectivo procedimiento, evitando demoras innecesarias; el procedimiento será explicado en forma transparente a los involucrados; todas las partes serán oídas, dándoles la oportunidad y el tiempo razonable para efectuar sus acusaciones, descargos, y aportar las pruebas que estimen pertinentes; se analizarán objetiva y responsablemente todos los hechos y pruebas presentadas, procurando en la medida de lo posible obtener testimonios o pruebas de terceros.

El principio de confidencialidad implica que las denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de confidencialidad. Los datos de él/la denunciante y de 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 investigadores y autoridades que corresponda según procedimiento, y sólo para los 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. Los involucrados y quienes colaboren en el proceso de investigación también deberán mantener la confidencialidad del proceso y de sus antecedentes. Esta obligación busca velar por el respeto a la intimidad y a la honra de denunciante y denunciado/a.

El principio de proporcionalidad exige que tanto las medidas que se apliquen durante el procedimiento mismo, como las sanciones, tengan correlato con

los hechos que conforman la denuncia o que fueron acreditados durante la investigación.

El principio de no represalias considera que 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.

El principio de igualdad exige que todos los comparecientes sean tratados en términos similares, sin que existan tratos privilegiados durante la investigación.

Por el principio de imparcialidad se entiende que el equipo investigador no deberá tener interés personal en el resultado del caso que pudiese comprometer su imparcialidad o independencia.

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.

Finalmente, este protocolo se construye bajo la prohibición de revictimización, lo que implica que se evitará la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación.

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 videograbadas.

Denuncia

Quienes se sientan afectados por alguna de las situaciones a que se refiere el presente protocolo, tienen el derecho de denunciar los hechos, cuando éstos involucren a otros integrantes de la comunidad INACAP.

Asimismo, quien sea testigo o conozca de situaciones que involucren a integrantes de la comunidad INACAP y que constituyan o puedan constituir situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, podrá denunciar los hechos. No obstante, toda denuncia realizada por terceros deberá ser ratificada por la víctima.

La denuncia podrá ser interpuesta de forma verbal o por escrito.

Toda denuncia deberá contener, a lo menos:

- a) La individualización de la persona afectada por las conductas que se denuncian;
- b) La individualización de la persona denunciada;
- c) Una descripción 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.

En caso de presentarse la denuncia de forma verbal, se levantará un acta escrita de la misma, registrando la información señalada en el inciso precedente. El acta deberá firmarse por la persona denunciante y por quien recibe la denuncia.

Canales para denunciar

Las denuncias podrán efectuarse a través de cualquiera de los siguientes canales institucionales disponibles, distinguiéndose según se trate de estudiantes o de colaboradores (académicos o administrativos).

Tratándose de estudiantes, se podrá interponer la denuncia ante las autoridades de su Sede: Director de Carrera, Director de Asuntos Estudiantiles, Director Académico o Vicerrector de Sede. Sin perjuicio de lo anterior, también podrá presentar su denuncia en Casa Central ante el Director de Vida Estudiantil, el Secretario General o el Rector.

Si un colaborador académico o administrativo tomare conocimiento de conductas que puedan constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género, tendrá la obligación de informar a las autoridades señaladas en el párrafo anterior.

En el caso de colaboradores, académicos o administrativos, podrán denunciar ante su jefatura directa o superior de la misma, pudiendo también dirigirse para estos efectos al Vicerrector de la Sede respectiva, a autoridades de Casa Central o al Director de Relaciones Laborales, o a través de la Línea de Denuncias institucional.

En cualquier caso, con independencia del canal empleado, la denuncia deberá ser informada en un plazo máximo de dos días hábiles a la Unidad de Investigación para que se pueda iniciar la investigación.

Denuncia ante la Inspección del Trabajo

Cuando la víctima sea una persona que mantiene una relación laboral con INACAP, ella también podrá presentar directamente su denuncia ante la Inspección del Trabajo.

Actuaciones frente a la denuncia

Una vez recibida la denuncia por parte de la Unidad de Investigación, esta Unidad tendrá un plazo de dos días hábiles para designar un(a) investigador(a) y un ministro de fe (en conjunto, "equipo investigador"). Dentro de los dos días hábiles siguientes a su designación, el(la) investigador(a) deberá notificar a las partes personalmente y fijar las fechas de las citaciones para oír a las personas involucradas, quienes podrán aportar pruebas para sustentar sus dichos.

De haberse interpuesto la denuncia por una persona distinta de la víctima, el(la) investigador(a) deberá contactar a la víctima. En caso de consentir la víctima, se procederá con la notificación referida en el inciso anterior, al día siguiente hábil.

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.

Investigador o investigadora

El(la) investigador(a) que se designe formará parte de la Unidad de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. En todo caso, el(la) investigador(a) siempre podrá solicitar colaboración de otros equipos, ya sea internos o externos para conformar el equipo investigativo o para designar al ministro de fe.

Plazo máximo de la investigación

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

Derivación 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.

Medidas de protección

El(la) investigador(a), conforme a los antecedentes iniciales con los que cuente, podrá, en cualquier estado de la investigación desde la interposición de la denuncia, proponer medidas provisionales, de cualquier índole, tendientes a resguardar a las personas que pudieran estar siendo afectadas.

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

- a. Cambio de sección, jornada, o suspensión sin contabilización de asistencia en el caso de estudiantes, por la duración de la investigación de la persona denunciada;
- b. Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado;
- c. Suspensión de funciones de la persona denunciada;
- d. Inhabilidad temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada;
- e. Justificación de inasistencias;
- f. Adecuaciones curriculares;
- g. Flexibilización para rendición de evaluaciones.
- h. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- i. 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.

La adopción de las medidas precautorias, respecto de la víctima, requerirá siempre de la aprobación y consentimiento de la víctima.

Mediación

Si a juicio del (de la) investigador(a) y, consultada el/la Secretaria(o) General, los hechos denunciados son considerados de menor gravedad, previo al inicio del procedimiento de investigación, podrá proponerse la apertura de una instancia de mediación, como un mecanismo de acuerdo y solución del conflicto levantado. Dentro de la mediación, se podrán buscar acuerdos en torno a la reparación del daño o afectación causado con la conducta, disculpas, compromisos correctivos, entre otros.

La propuesta de mediación siempre deberá ser sometida al consentimiento de ambas partes, tanto denunciado(a) como víctima, quienes decidirán sobre la apertura de esta etapa previa. En caso de no contar con ambos consentimientos, se debe dar inicio a la investigación.

Sólo si hay acuerdo de ambas partes se cerrará el caso por la vía de la mediación. En caso contrario, transcurridos 10 días hábiles sin haber las partes alcanzado un acuerdo, se dará inicio inmediato a la investigación y el plazo de 30 días para hacer la investigación de la denuncia se contará desde transcurridos dichos 10 días.

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

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) o por correo postal. Las comunicaciones serán personales, dirigidas sólo a su destinatario, serán confidenciales y estará prohibida su divulgación.

Observaciones de las partes

El(la) investigador(a) deberá remitir un informe preliminar a las partes a más tardar al día veinticinco de iniciada la investigación. Las partes podrán, dentro de los dos días corridos siguientes a la notificación, hacer sus observaciones al informe y adjuntar nuevos antecedentes, mediante una comunicación dirigida al investigador. El investigador se pronunciará acerca de las observaciones, en el plazo de tres días corridos, pudiendo modificar o corregir el informe, el que será puesto en conocimiento del Comité Resolutivo correspondiente: En el caso de las denuncias que por su naturaleza hayan sido gestionadas vía Línea de Denuncias, será el Comité Resolutivo de la Línea de Denuncias y, en todos los demás casos, al Comité de Sanciones en conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Informe de 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.

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, y que para este tipo de investigaciones contará con la participación del Encargado de la Unidad de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, en calidad de relator.

Este Comité de Sanciones estará integrado por los Vicerrectores/as Regionales, Vicerrector/a de Sede que corresponda, Director/a de Asuntos Regulatorios, Subgerente de Asuntos Jurídicos, Instituciones y Sedes y el Encargado/a 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.

Se deben anexar al informe todas las entrevistas realizadas, firmadas por los entrevistados, o en formato de audio cuando la grabación fue autorizada. En este último caso además pueden ser transcritas, ya sea íntegramente o en sus partes más relevantes para la investigación. Además, se deberán anexar todos los demás documentos y antecedentes obtenidos durante la investigación.

El informe final deberá ser entregado dentro del plazo de treinta días y notificado a las partes, dentro del mismo plazo, el que se contará desde la fecha de inicio de la investigación.

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.

Remisión de informe a la Inspección del Trabajo

Cuando la persona denunciada tenga 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.

Sanciones aplicables a estudiantes

Las sanciones aplicables a estudiantes se evaluarán dependiendo de la gravedad de los hechos y podrán consistir en:

- a. Amonestación verbal;
- b. Amonestación escrita;
- c. Suspensión de su calidad de alumno por uno o más períodos académicos, esto es, pérdida del derecho a matrícula; y
- d. 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.

Sanciones

aplicables a colaboradores

Las sanciones aplicables a colaboradores, académicos o administrativos se evaluarán dependiendo de la gravedad de los hechos 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.

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.

Agravantes y atenuantes

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.

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.

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.

Medidas de acompañamiento

integral a 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; y
- d. Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de INACAP.

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.

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 corridos, 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 Director/a a cargo. 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.

MÁS INFORMACIÓN
en tú Intranet



INFÓRMATE > PREVIENE > DENUNCIA > AYUDA



CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP ACREDITADO

7

años

- Gestión Institucional.
- Docencia de Progrado.

ENERO 2025

INSTITUTO PROFESIONAL INACAP ACREDITADO

6

años

- Gestión Institucional.
- Docencia de Progrado.

DICIEMBRE 2022