

DECRETO N°020/2022

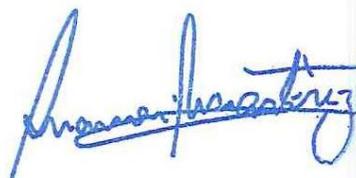
Santiago, 02 de septiembre de 2022

**CONSIDERANDO:**

1. La necesidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.369 de 15 de septiembre de 2021 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior;
2. El acuerdo de la Junta Directiva en sesión celebrada con fecha 03 de junio de 2022, por el que se aprueban los términos de la Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Política que fue formalizada por Decreto N° 15 de esta Rectoría, de fecha 07 de junio de los corrientes;
3. Las facultades que se me confieren en los Estatutos de IPCHILE.

**DECRETO:**

Fíjese el MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HECHOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS del Instituto Profesional de Chile, al cual se remite la Política institucional sobre la materia, formalizada bajo decreto de Rectoría N° 15 de fecha 07 de junio de 2022, y que registrá a partir de la fecha de la presente resolución.


ANAMARI MARTÍNEZ ELORTEGUI

Rectora

INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

c.c.: Secretario General  
Vicerrectoría Académica  
Vicerrectoría de Administración y Finanzas  
Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Desarrollo Estudiantil  
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional


## **MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

### **INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE**

Atendiendo a la operativización de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de IPCHILE que cumplimenta la obligación legal que asiste a las Instituciones de Educación Superior al tenor de lo dispuesto en la Ley N° 21.369, publicada en el Diario Oficial el 15 de septiembre de 2021, la institución define el siguiente “Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y de Protección y Reparación a las Víctimas” respecto de las conductas contempladas en el referido texto legal y que atienden a la promoción del buen trato y relaciones igualitarias, con el objetivo principal de la erradicación de la violencia de género y el establecimiento de relaciones respetuosas y equitativas en la comunidad educativa de IPCHILE.

Las acciones contenidas en el presente documento propenden a la concreción de dos objetivos específicos contenidos en la Política institucional sobre la materia:

- Investigar y sancionar los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Apoyar a las víctimas de acoso sexual, brindándoles contención, orientación y acompañamiento durante el proceso.

El presente instrumento regula además, el procedimiento destinado a detectar, investigar y sancionar las conductas que se tipifican como de acoso sexual y/o de violencia y discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de carreras técnicas o profesionales o programas de formación continua; desarrollen funciones de docencia, administración o cualquier otra función relacionada con las actividades propias del giro de IPCHILE y que son denunciadas por miembros de la comunidad de IPCHILE o terceros, respecto de actividades organizadas o desarrolladas por IPCHILE, ya sea en dependencias institucionales o fuera de ellas. Así como determinar las medidas de reparación en favor de las víctimas.

#### **I. DEFINICIONES**

**Artículo 1°.** *Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas.* Para efectos de este Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y de Protección y Reparación a las Víctimas, se establecen las siguientes definiciones:

1. **Modelo:** se refiere al presente Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y de Protección y Reparación a las Víctimas.
2. **Acoso sexual:** conforme al inciso segundo del artículo 2° de la Ley N° 21.369, “*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”.* Para efectos del Modelo, se consideran acoso sexual tanto el:

- a) **Acoso por chantaje**: También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas, es decir, puede advertirse en una relación vertical; como el,
  - b) **Acoso por intimidación**: Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeros de trabajo, etc.; es decir, en una relación horizontal.
3. **Violencia de Género**: es definida por la Superintendencia de Educación Superior como *“cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado”*<sup>1</sup>.
  4. **Discriminación de Género**: se define como *“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”*<sup>2</sup>.
  5. **Violencia sexual**: la Organización Mundial de la Salud la define como *“todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.”*<sup>3</sup>
  6. **Víctima**: se refiere a la o las personas que presumiblemente han padecido daño por culpa ajena, así como quien padece las consecuencias dañosas de un delito.<sup>4</sup> Para efectos del Modelo, se entenderá que son víctimas aquellas personas que, individual o colectivamente, hayan podido sufrir daños, sean físicos o psicológicos, sufrimiento emocional, pérdida económica o deterioro sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de los actos u omisiones que se establecen en el presente documento.
  7. **Denunciante**: persona que, siendo o no víctima, activa el procedimiento del Modelo a través de los canales que éste allane.

---

<sup>1</sup> Circular N° 1, de 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior. Punto 1.2. Página 3.

<sup>2</sup> Ídem. Punto 1.3. Pág. 3 y 4.

<sup>3</sup> Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011.

<sup>4</sup> Diccionario de la Real Academia. Edición Tricentenario, actualización 2021. Aceptaciones N° 3 y 5.

8. **Investigado(a)**: se refiere a la persona o personas que sean sindicadas como responsables –por acción y/u omisión- de los daños potencialmente sufrido por la o las víctimas.
9. **Sancionado(a)**: se refiere a la o las personas cuyas conductas positivas u omisivas, luego de un justo y racional procedimiento de investigación, sean determinadas como constitutivas de algunos de los hechos proscritos conforme al Modelo.
10. **Investigación**: procedimiento regulado en este Modelo con el objeto de esclarecer los hechos u omisiones a las que se les atribuye una infracción.
11. **Investigador(a)**: persona dependiente de IPCHILE al que se le efectúa el encargo de llevar adelante la investigación, conforme a este Modelo.
12. **Comité**: se refiere al Comité de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y de Protección y Reparación de las Víctimas.
13. **Unidad**: se refiere a la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género.

## II. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

### a) Principios del procedimiento y el Comité

**Artículo 2°.** *Principios que informan el procedimiento.* El procedimiento de investigación y sanción en general deberá ceñirse a un justo y racional procedimiento. Con todo, se establecen especialmente los principios de confidencialidad, independencia e imparcialidad, bilateralidad de la audiencia, de celeridad y conclusivo, proporcionalidad y no revictimización.

**Artículo 3°.** *Principio de confidencialidad.* El procedimiento debe ajustarse a una estricta confidencialidad, para evitar que su tramitación pueda verse afectada por opiniones ajenas a su desarrollo y para que sus intervinientes no sufran perjuicios o represalias. La confidencialidad no obsta a que las partes intervinientes conozcan del contenido de la investigación una vez concluida la fase previa, pero sí a que éste pueda ser divulgado a terceros.

**Artículo 4°.** *Principio de independencia e imparcialidad.* Toda decisión adoptada en el marco del procedimiento debe hacerse de manera fundada y únicamente en base a los antecedentes que obren en el expediente. Todos los órganos de IPCHILE que intervengan en el procedimiento deben desempeñar su función de manera objetiva, evitando que concurran personas que puedan presentar algún tipo de conflicto de interés.

Toda autoridad, funcionario o colaborador de IPCHILE que deba intervenir en el procedimiento se abstendrá de hacerlo cuando presente alguna causa que le reste la debida imparcialidad, dando cuenta de la situación a su superior jerárquico quien designará un reemplazante.

**Artículo 5°.** *Principio de bilateralidad de la audiencia.* Todos los intervinientes tienen derecho a saber de la existencia del procedimiento, a ser oídos en éste y a aportar los documentos o antecedentes que estime pertinentes. No se podrá establecer sanción alguna sin haber dado la debida oportunidad de audiencia a los afectados.

**Artículo 6°.** *Principio de celeridad y conclusivo.* El procedimiento se impulsará de oficio por el(la) investigador(a) o por los órganos de IPCHILE que deban intervenir, procurando evitar dilaciones innecesarias. Todo procedimiento iniciado conforme a este Modelo debe tener una resolución de término en que consten los motivos de la decisión.

**Artículo 7°.** *Principio de proporcionalidad.* Toda medida que se establezca en el marco del procedimiento debe ser proporcional a los hechos que rolan en la investigación, procurando aminorar los daños que su adopción pueda generar en la medida que se mantenga su eficacia.

**Artículo 8°.** *Principio de no revictimización.* Las medidas que se adopten durante el procedimiento y de forma posterior a éste deben evitar que a la(s) víctima(s) se les generen nuevos daños vinculados a exigencias de recordar o volver a relatar lo sucedido.

**Artículo 9°.** *El Comité.* Existirá un Comité encargado de la investigación y sanción de las conductas proscritas por el Modelo, la que estará compuesta por al menos cuatro integrantes. Será dirigido por el(la) Secretario(a) General de IPCHILE y estará compuesta, además, por:

- a) Un(a) representante de la Unidad, quien será el secretario;
- b) El(la) Vicerrector(a) o el Director(a) Ejecutivo(a) de la sede o campus o Casa Central, a la cual estén vinculados los hechos investigados; y,
- c) Un delegado(a) de la carrera o plan de estudios al que pertenezca la víctima, en caso de ser un(a) estudiante; un delegado(a) del Comité Paritario, en caso de que la víctima sea un colaborador(a); o un docente con, al menos, la categoría de asistente, en caso que la víctima sea del cuerpo docente de IPCHILE. Solo en caso que la denuncia o la investigación de cuenta de víctimas de distintos estamentos señalados en este literal, deberán considerarse integrantes por cada uno de ellos.

Los integrantes del Comité y todo aquel dependiente de IPCHILE que tenga un rol en el procedimiento estará sujeto a un estricto deber de confidencialidad y cualquier incumplimiento a este deber será sancionado conforme al estatuto disciplinario que corresponda y no podrán delegar esta función, una vez encomendada.

La Secretaría General deberá mantener un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, conteniendo la fecha de recepción, identidad, estamento y género de la persona denunciante, afectada y denunciada, naturaleza del o los hechos denunciados, fecha de la Resolución que ordena la instrucción de la investigación o desestima la denuncia y fecha de su notificación.

## **b) Inicio del procedimiento**

**Artículo 10°.** *Iniciación del procedimiento.* El procedimiento podrá ser iniciado de oficio o por denuncia.

**Artículo 11.** *Iniciación de oficio.* En caso que el(a) Secretario(a) General, Vicerrector(a) o Director(a) Ejecutivo(a) de sede o campus o Casa Central competente, o algún integrante de la Unidad tome

conocimiento fundado de hechos que pudieren ser constitutivos de las infracciones que establece el Modelo, podrá requerir al Comité que se convoque a una sesión extraordinaria, para efectos de dar tramitación al procedimiento

**Artículo 12. Denuncia.** Cualquier persona, sea afectada directamente o que tome conocimiento por cualquier medio, podrá denunciar conductas de las proscritas en el Modelo en las que se encuentre involucrado algún miembro de la comunidad de IPCHILE.

La identidad de la persona denunciante será totalmente confidencial y no podrá ser objeto de represalias o conductas arbitrarias vinculadas al hecho de haber denunciado.

**Artículo 13. Canales de denuncia.** La denuncia puede ser escrita o verbal e interpuesta por medios electrónicos o presenciales. Si la denuncia fuere verbal, la instancia receptora deberá levantar un acta. La denuncia podrá ser interpuesta ante cualquiera de las siguientes instancias que actúan únicamente como receptoras:

1. Dirección de la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género;
2. Secretaría General;
3. Vicerrectoría o Dirección Ejecutiva de sede o campus;
4. Oficina de Atención Estudiantil de la respectiva sede, en caso que el(la) denunciante sea un(a) estudiante;
5. Dirección de Carrera;
6. Dirección de Relaciones Laborales y Remuneraciones, en caso que el (la) denunciante(a) sea un colaborador o docente.
7. Tutor de práctica profesional o internado, en caso de estudiantes que estén realizando su práctica.
8. A través del canal formal digital del que deberá disponer IPCHILE destinado a la recepción de denuncias para los efectos de las infracciones contempladas en el Modelo. La denuncia ingresada por este canal será inmediatamente derivada a la Secretaría General y a la Jefatura de la Unidad, quienes deberán darle la debida tramitación.

**Artículo 14. Anonimato.** La denuncia puede tener el carácter de anónima. Para tales efectos, el(la) denunciante deberá solicitarlo expresamente.

**Artículo 15: Contenido mínimo de la denuncia o del requerimiento de iniciación de oficio.** Para efectos de darle tramitación, la denuncia o requerimiento de iniciación de oficio deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Contener un relato pormenorizado de los hechos denunciados;
- b) Identificación de la persona afectada o de los datos necesarios para su identificación;
- c) La designación de la o las personas a las que se le o les impute la conducta;
- d) Acompañamiento de todos los antecedentes que sean de su conocimiento y de las personas que hubieren presenciado o tenido conocimiento de los hechos denunciados, fecha aproximada de los hechos y en general, todo antecedente que constare al denunciante;
- e) Deberá contener los datos de identificación y de contacto de la persona denunciante. Dicha información se mantendrá en absoluta confidencialidad, siempre que la persona no haya solicitado mantener su anonimato.

La persona denunciante recibirá un comprobante de recepción de la denuncia, el que constará por cualquier vía apta como documento escrito, correo electrónico, entre otros, donde estarán consignadas las etapas y plazos de la investigación establecidas en el Modelo, además de los efectos disciplinarios que podrían generarse respecto a una eventual denuncia manifiestamente falsa. El uso abusivo o manifiestamente improcedente del derecho a denunciar será sancionado conforme a los reglamentos internos aplicables según corresponda.

**Artículo 16.** *Recepción de la denuncia o del requerimiento de oficio de inicio del procedimiento.* La denuncia será derivada al Comité en el plazo máximo de 48 horas hábiles, instancia que deberá citar a una sesión para un lapso no superior a cinco días hábiles. En caso que la iniciación del procedimiento sea requerido de oficio, esta sesión deberá sostenerse dentro del mismo plazo de cinco días hábiles, contados desde la remisión del requerimiento.

**Artículo 17.** *Admisibilidad.* En la sesión a la que se refiere el artículo anterior, el Comité analizará si la denuncia o el requerimiento de iniciación de oficio cumplen con los requisitos mínimos indicados en el artículo 15, y si fuere así, declarará su admisibilidad. En caso que el Comité estime insuficientes los antecedentes aportados, informará de ello la persona denunciante para que, en un plazo de 3 días hábiles, complemente el contenido. Con todo, en caso de las denuncias, aun si esta no satisficiera plenamente los requisitos formales el Comité podrá decidir igualmente declararla admisible cuando considere que los hechos relatados revisten de gravedad.

La declaración de inadmisibilidad de la denuncia o del requerimiento no exonera al Comité del deber de contactar a la víctima indicada –sea denunciante o no- para efectos de ofrecer medidas de acompañamiento.

**Artículo 18.** *Hechos que revisten carácter de delito o que deban ser conocidos conforme a legislación especial.* Si la conducta denunciada o indicada en el requerimiento de iniciación de oficio puede constituir un delito, el(la) Secretario(a) General pondrá los antecedentes en conocimiento de la autoridad competente según lo ordena el artículo 175 del Código Procesal Penal. Con todo y a efectos de evitar una eventual revictimización, la víctima o persona afectada deberá ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal por parte de la institución.

Del mismo modo, la Secretaría General o la jefatura de la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, en caso de ser requerida, deberá acompañar a la o las víctimas para la presentación de la respectiva denuncia en la Fiscalía de Chile, Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones. En caso que existan lesiones físicas, se podrá concurrir directamente al Servicio Médico Legal en compañía de la o las víctimas, para efectos de interponer la denuncia ante los funcionarios policiales que se encuentren de turno en dicha dependencia.

En caso que las conductas denunciadas se encuentren dentro del marco de la Ley N° 20.005, que sanciona y tipifica el acoso sexual, IPCHILE deberá ceñirse al procedimiento establecido conforme a dicha normativa, sin perjuicio de aplicar los principios y trámites del Modelo que sean compatibles con éste.

**Artículo 19.** *Investigador(a).* Declarada la admisibilidad, en el mismo acto o en el plazo máximo de 48 horas hábiles, el Comité designará al(la) investigador(a), quien tendrá la responsabilidad de llevar a cabo las indagaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El(la) investigador(a) designado(a), quien no podrá haber formado parte del Comité que decidió la admisibilidad, deberá ser un colaborador(a) o docente de IPCHILE debidamente capacitado(a) en

derechos humanos y perspectiva de género. En caso de señalarse en la denuncia o el requerimiento como responsable a un colaborador(a) o docente de IPCHILE, el(la) investigador(a) deberá tener un cargo o posición igual o superior a quien o quienes se señale como responsables.

Luego de la designación del(la) investigador(a), éste(a) tendrá un plazo de 24 horas hábiles para aceptar el cargo o formular alguna causal de implicancia que le reste la imparcialidad necesaria para el encargo. La omisión injustificada de alguna causal de implicancia que luego fuere acreditada, será constitutivo de una infracción, conforme al estatuto que le sea aplicable.

**Artículo 20. Recusación.** Una vez aceptado el encargo, el Comité contactará a la(s) persona(s) denunciante(s) para comunicarle sobre el inicio del procedimiento, además de otorgarle un plazo de 24 horas hábiles para formular recusación, cuando se estimare que existen razones que le resten la debida imparcialidad al investigador(a) designado(a), por ejemplo, por alguna de las siguientes causales:

- a. Tener amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de los involucrados(as);
- b. Tener intereses directos en los hechos que se investigan;
- c. Ser cónyuge o pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado en la línea recta y hasta el sexto grado en la línea colateral de una de las partes involucradas;
- d. Haber sido sancionado(a) por conductas reguladas en el presente documento;

La recusación será resuelta por el Comité en el plazo de tres días hábiles, ya sea rechazándola o designando a un(a) nuevo(a) investigador(a). La implicancia o recusación que se pueda(n) formular seguirán estas mismas reglas, y el plazo se contará desde su citación a comparecer ante el(la) investigador(a).

Rechazada la recusación o vencido el plazo para formularla, el Comité remitirá –por vía confidencial– los antecedentes al investigador(a) para dar curso al procedimiento.

### **c) Desarrollo de la investigación**

**Artículo 21. Plazo de investigación previa.** El(la) investigador(a) contará con un plazo de cinco días hábiles, prorrogables por igual lapso, para desarrollar a las diligencias o medidas indagatorias que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, contando para ello con amplias facultades.

**Artículo 22. Contacto con la víctima y medidas de apoyo.** La primera medida de investigación que se debe adoptar siempre será el contacto formal con la víctima, ya sea esta denunciante o no, para efectos de determinar su voluntad de comparecer y participar en el procedimiento o no. Del mismo modo, en caso de no habersele sido ofrecidas previamente por el Comité, el(la) investigador(a) deberá señalar las medidas de apoyo que correspondan. En ese contacto, el(la) investigador(a) solicitará a la víctima que preste declaración, aunque su negativa no obstará a la prosecución de los trámites.

**Artículo 23. Declaraciones.** El(la) investigador(a) deberá requerir la comparecencia tanto a los o las denunciante(s), testigos e investigado(s), a fin de que presten declaración sobre los hechos. La no comparecencia de éstos, no interrumpirá el curso de la investigación.

La comparecencia deberá realizarse siempre en horario hábil y con salvaguarda de la reserva y confidencialidad requerida en este procedimiento. Podrá efectuarse por vía presencial o telemática, y en este último caso, deberá registrarse el link de acceso virtual en el acta a que dé lugar la pertinente diligencia.

Para los efectos de esta diligencia, el(la) investigador(a) tomará todos los resguardos necesarios evitar cualquier encuentro casual entre la persona denunciante y la persona denunciada.

La no comparecencia de un testigo debidamente citado por el(la) investigador(a) podrá ser sancionado conforme al estatuto correspondiente, con una anotación escrita en su respectiva hoja de vida.

De conformidad al principio de no revictimización, el(la) investigador podrá solicitar que la declaración de la víctima sea videograbada, salvo oposición de ella.

Una vez citada a comparecer la parte investigada, se podrá deducir recusación dentro del plazo de 24 horas hábiles, circunstancia que seguirá las reglas establecidas en el artículo 18.

**Artículo 24.** *Piezas del expediente de investigación.* El(la) investigador(a) deberá incorporar a un expediente físico o electrónico todos los elementos probatorios que pueda recabar, incluidas las actas de las declaraciones que deben ser levantadas y todos los antecedentes que sean aportados por los intervinientes. El expediente será reservado hasta el cierre de la fase previa, con el objeto de resguardar el derecho a la honra de los intervinientes y asegurar el resultado de la misma.

**Artículo 25.** *Medidas de protección.* Durante cualquier momento de la investigación, desde la presentación de la denuncia o requerimiento de inicio de oficio, e incluso luego de formulados los cargos si así procediere, de oficio o a solicitud de parte, el Comité o el(la) investigador(a), según corresponda, podrá decretar medidas de resguardo para los intervinientes en el procedimiento las que serán comunicadas al Comité, para que les de aplicación. En caso graves en que las medidas sean decretadas por el Comité antes de la designación del investigador(a), una vez asumido su encargo éste(a) deberá ratificarlas o modificarlas.

Estas medidas podrán corresponder a:

- a) Suspensión de funciones de la(s) persona(s) denunciada(s);
- b) Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones de la(s) persona(s) denunciada(s);
- c) Prohibición de contacto entre partes involucradas;
- d) Adecuaciones curriculares y adecuaciones laborales según el caso;
- e) Adecuaciones de programación académica de secciones, jornada y/o modalidad según sea el caso;
- f) Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- g) Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- h) Flexibilización en exigencias académicas de asistencia y oportunidad de evaluaciones;
- i) Privilegiar la aplicación de videos grabaciones para el registro de entrevista, previa autorización del o la entrevistado(a).
- j) En general, cualquier acción que permita proteger a los intervinientes y a minimizar los impactos de los hechos denunciados.

**Artículo 26. Derechos de las partes y acceso al expediente.** Todas las partes intervinientes tendrán el derecho de realizar alegaciones y aportar y/o solicitar todos los medios probatorios que estimen necesaria.

Sin perjuicio de la confidencialidad de la investigación para terceros y una vez que concluya la investigación previa, tanto la parte denunciante como investigada podrán tener acceso a las piezas del expediente. No obstante, en todo momento las partes intervinientes podrán solicitar al(la) investigador(a) información general sobre el estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y fines de la misma.

La divulgación de las piezas del expediente o del contenido de la mismas, por cualquier medio, será sancionado conforme al estatuto aplicable al infractor.

**Artículo 27. Formulación de cargos.** Vencido el plazo de investigación previa establecido en el artículo 21, el(la) investigador(a) tendrá un plazo fatal de tres días hábiles para formular cargos al(los) investigado(s) o para requerir el cierre de la investigación al Comité.

La formulación es el acto que da a conocer a la(s) persona(s) investigada(s) de los hechos u omisiones que se le imputan como infracciones, con el objeto que pueda defenderse adecuadamente. Será procedente cuando, del mérito de los antecedentes recabados durante la investigación previa, aparezcan como plausiblemente acreditados los hechos denunciados y la participación de la(s) persona(s) investigada(s).

Para su debida validez, la formulación de cargos debe explicitar fundadamente los hechos u omisiones que se estiman constitutivos de infracción, su calificación normativa, la disposición del Modelo que se estima infraccionada, la gravedad de la conducta, las sanciones a las que se expone y el plazo para ejercer su derecho a defensa.

**Artículo 28. Cierre de la investigación.** Si vencido el plazo señalado en el artículo 21, el(la) investigador(a) estima que no existen antecedentes suficientes para sustentar una formulación de cargos, solicitará fundadamente al Comité que declare el cierre de la investigación. La solicitud de cierre deberá ser comunicada a la parte denunciante y/o víctima, quien podrá oponerse del cierre ante el Comité.

Existiendo o no oposición, dentro del plazo de tres días hábiles desde el requerimiento, el Comité analizará los antecedentes y resolverá decretar el cierre de la investigación u ordenará la práctica de nuevas diligencias investigativas, estableciendo un nuevo plazo para ello.

En todo caso, el Comité decretará el cierre de la investigación cuando la(s) persona(s) investigadas hayan sido absueltas en proceso penal –con sentencia firme y ejecutoriada- de las mismas conductas que se conocen en el procedimiento. Lo mismo sucederá respecto de quienes haya cesado responsabilidad por fallecimiento.

Excepcionalmente, el Comité autorizará el cierre temporal de la investigación respecto de los sujetos investigados que dejen de tener vínculo con IPCHILE, ya sea por retiro o renuncia a la matrícula en caso de estudiantes; como por renuncia voluntaria, en caso de colaboradores o docentes. Si dentro de los cinco años siguientes al cierre temporal, la persona se reincorpora a la institución, el procedimiento se retomará desde el punto en que hubiere sido suspendido.

El Comité no podrá reemplazar la labor del(la) investigador(s) para formular cargos o realizar cualquier diligencia.

**Artículo 29. Descargos.** Una vez notificada la formulación de cargos, los descargos deberán ser presentados por escrito –por vía física o digital- en lapso de 10 días hábiles, prorrogables previa solicitud fundada, por tres días hábiles adicionales.

A los descargos se deberán acompañar todos los antecedentes probatorios de que disponga la parte, los que se agregarán al expediente por el(la) investigador(a). Del mismo modo, se podrá solicitar la práctica de diligencias probatorias específicas, las que serán decretadas por el(la) investigador(a) cuando resulten conducentes y pertinentes.

**Artículo 30. Informe.** Presentados los descargos o vencido el plazo para ello, el(la) investigador(a) tendrá un plazo de 10 días hábiles para emitir su informe y remitirlo al Comité. En caso de haberse decretado diligencias especiales, este plazo correrá desde el agotamiento de la última de ellas.

En el informe, el(la) investigador(a) dará cuenta de todos los antecedentes recabados y deberá contener un relato de los hechos estableciendo cuáles resultaron acreditados y cuáles no, un recuento de las pruebas presentadas y las declaraciones efectuadas, la existencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad; y, en definitiva, un juicio sobre la configuración de los hechos infraccionales.

En caso de estimarse configurada una o más de las infracciones que se hayan atribuido, el(la) investigador(a) propondrá al Comité una sanción, así como las recomendaciones que estime pertinentes. En caso de estimarse que no se ha configurado alguna infracción, el(la) investigador(a) propondrá la absolución.

Este informe será notificado tanto a denunciante(s), víctima(s) y/o investigados(as), quienes deberán mantener su estricta confidencialidad. La notificación será personal, salvo que por circunstancias justificadas se pueda obrar por otra vía.

#### **d) Resolución del Comité**

**Artículo 31. Resolución del Comité.** Recibido el informe al que se refiere el artículo anterior, el Comité deberá citar a una sesión especial para dentro de los tres días hábiles siguientes, donde se conocerá de su contenido y resolverá el caso investigado.

Los intervinientes en la investigación podrán solicitar ser oídos por el Comité en la parte expositiva de la sesión, lo que será acogido por el Comité si estimare que pudieren aportar antecedentes relevantes. Con todo, la(s) persona(s) investigada(s) sobre las que se haya recomendado una sanción y la(s) víctima(s) siempre serán oídos si así lo solicitaren, tomando siempre los recaudos para que no estén presentes al mismo tiempo.

El Comité resolverá de manera colegiada y, en caso de empate, el voto de quien oficie la presidencia será dirimente.

La resolución final deberá ser redactada dentro de los cinco días hábiles siguientes a la sesión y notificada personalmente a los intervinientes, salvo circunstancia que justifique otra vía. En su contenido se deberá expresar los fundamentos de la decisión y deberán dejarse consignado el(los) votos de minoría.

### e) Apelación al Comité de Rectoría

**Artículo 32.** *Apelación al Comité de Rectoría.* Cualquiera de las partes podrá apelar de la decisión del Comité ante el Comité de Rectoría dentro de quinto día hábil contado desde la notificación de la misma. El recurso deberá ser formalizado por escrito ante el Comité dentro de ese plazo.

El Comité de Rectoría conocerá de la apelación en sesión especial con exclusión del(la) Secretario(a) General, en un plazo no superior a cinco días hábiles contados desde la presentación del(los) recurso(s) y podrá confirmar, revocar o modificar la decisión, conforme al mérito de los antecedentes que forman parte del expediente. En caso de empate, el voto del(la) Rector(a) será dirimente.

La(s) apelación(es) será(n) resuelta(s) fundadamente y la decisión debe estar suscrita por los integrantes del Comité de Rectoría que estuvieren en la sesión.

La notificación de la resolución que se pronuncia sobre la apelación será realizada por Secretaría General. En caso de establecerse sanciones, la resolución deberá ser notificada de manera personal en las dependencias de IPCHILE, salvo situaciones especiales por razones de fuerza mayor, así calificadas por resolución fundada de Secretaría General, en cuyo caso podrán arbitrarse otros medios de información de la resolución.

### III. CONDUCTAS INFRACCIONALES Y LAS SANCIONES

**Artículo 33.** *Infracciones menos graves.* Son infracciones de carácter menos grave:

- a) Comentario verbal o escrito que incite a la violencia o discriminación de género entre las personas contempladas en el número IV de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género;
- b) Realizar obsequios o invitaciones comprometedoras y/o persistentes al tenor de actividades académicas u otras organizadas por la institución;
- c) Realización por cualquier medio, de comentario, pregunta, broma y/o burla relativa de connotación sexual y/o de discriminación y/o violencia de género;
- d) Uso inadecuado de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual que sean de cualquier modo ofensivas para alguna persona;
- e) Inducir a prospectos de estudiantes para optar por carreras relacionadas históricamente con un género determinado;
- f) No nombrar a una persona por su nombre social, siempre que ello no sea constitutivo de violencia o discriminación de género, en cuyo caso será aplicable lo establecido en el artículo siguiente. Con todo, los certificados y registro académico atenderán a la identificación legal.

En caso que el infractor sea un(a) estudiante las infracciones menos graves serán sancionadas con las medidas disciplinarias contempladas en los literales b) o c) del artículo 8° del Reglamento de Convivencia del Estudiante.

En casos que el infractor sea un trabajador de IPCHILE, se aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de amonestación por escrito o multa. Si la persona sancionada fuere colaborador(a) de IPCHILE en relación civil, podrá disponerse el término del vínculo de prestación de servicios si la conducta fuere reiterativa o respecto de distintas víctimas.

Si la persona sancionada fuere un externo vinculado a un proveedor, se establecerán en los respectivos contratos las posibles medidas a adoptar, tales como una carta de queja dirigida al empleador o la solicitud de reemplazo de la persona.

**Artículo 34. *Infracciones graves.*** Son infracciones graves:

- a) Conductas de acoso, violencia o agresión sexual, conforme a la definición del artículo 1°, siempre que no sean constitutivas de delito.
- b) Conductas de violencia de género, conforme a la definición del artículo 1°.
- c) Conductas de discriminación de género, conforme a la definición del artículo 1°.

En caso que el infractor sea un(a) estudiante, las infracciones graves serán sancionadas con las medidas disciplinarias contempladas en los literales c), d) o e) del artículo 8° del Reglamento de Convivencia del Estudiantes. En los casos de la letra c) y d), también se dispondrá de la condicionalidad de la matrícula. También podrá disponerse como sanción el rechazo a la solicitud de matrícula.

En casos que el infractor sea un trabajador de IPCHILE, se aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de multa o desvinculación. Si los hechos acreditados establecieren una conducta de acoso laboral, de conformidad a la Ley N° 20.607, la sanción será aquella establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Si la sanción se impusiere en un(a) colaborador(a) de IPCHILE en relación civil, se pondrá término al vínculo contractual de prestación de servicios.

Si la persona sancionada fuere o mantuviere vínculo con un proveedor, se establecerán en los respectivos contratos las posibles medidas a adoptar en este caso, las que serán la solicitud de reemplazo de la persona o el cese inmediato del convenio o contrato con la persona jurídica en la que participe la persona denunciada, sin derecho a indemnización alguna.

**Artículo 35. *Hechos constitutivos de delito.*** En aquellas conductas investigadas que sean objeto de una investigación de carácter penal, tales como el delito de violación, abuso sexual, entre otros; se suspenderá el trámite del procedimiento regulado en el presente Modelo respecto de aquellas conductas, pudiendo continuar en relación a los hechos no constitutivos de delito. No obstante, el investigador, con acuerdo del Comité, deberá adoptar las medidas de protección de la víctima pertinentes.

Para el caso de una resolución judicial condenatoria firme y ejecutoriada, aplicará como sanción institucional el rechazo a la solicitud de matrícula en caso de que la persona condenada por el delito sea estudiante, y la desvinculación en el caso de ser colaboradora(a).

**Artículo 36. *Agravantes.*** Son agravantes:

- a. La existencia de superioridad jerárquica;
- b. Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/ o de rendimiento laboral;
- c. Haber sido sancionado previamente por conductas descritas en este instrumento;
- d. El haber obrado respecto de una persona en situación de discapacidad.

- e. Utilizar como medio las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para la intimidación psicológica, hostigamiento o acoso entre personas de la comunidad educativa de IPCHILE.

**Artículo 37. Atenuantes.** Son atenuantes:

- a. Si la conducta anterior ha sido irreprochable;
- b. Colaboración decidida en el esclarecimiento de los hechos;
- c. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste deriven.

**Artículo 38. Sanción concreta.** La sanción específica que se disponga una vez acreditadas las infracciones será la concordante con la gravedad de los hechos, dentro de los márgenes establecidos en la calificación hecha por los artículos 33 y 34.

En caso de existir más agravantes que atenuantes, se deberá imponer la sanción más gravosa; y de existir más atenuantes que agravantes, la sanción será la de menor intensidad.

De no configurarse atenuantes o agravantes, o existir la misma cantidad de unos y otros, la sanción será la que corresponda a la gravedad de los hechos.

#### **IV. DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN Y APOYO**

**Artículo 39. Medidas de reparación.** Son medidas de reparación aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos de los hechos infraccionales establecidos en este Modelo.

Entre otras, serán medidas de reparación:

- a) La aceptación de 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 de los hechos infraccionales.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevos hechos infraccionales, ya sea en relación con la(s) persona(s) agresora(s) en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

**Artículo 40. Medidas de apoyo.** Son medidas de apoyo:

- a) En relación a las víctimas se establece un proceso de derivación por parte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas en su caso, al centro de salud correspondiente según su domicilio, y activación de articulación de redes de apoyo. En el caso de los estudiantes afectados, para garantizar su persistencia y progresión académica, se realizará atención Psicológica por parte de profesionales del Plan de Acompañamiento Estudiantil (PAE);
- b) 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;

- c) 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;
- d) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- e) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudios.

### **Canales de Denuncia:**

Si es víctima o testigo de acoso sexual, violencia o discriminación de género, puede hacer la denuncia a través de:

Correo electrónico: IPCHILE pone a disposición de la comunidad educativa el correo electrónico [denunciasley21.369@ipchile.cl](mailto:denunciasley21.369@ipchile.cl) para que la o el afectado, como también un tercero, puede ingresar la denuncia, que en forma confidencial llegará al área responsable, quien dará curso contactando al o la denunciante, en un plazo no superior a 48 horas.

En caso de que una persona requiera aclarar duda y necesite mayor información, tanto denunciante como denunciado, pueden dirigirse a: [consultasley21.369@ipchile.cl](mailto:consultasley21.369@ipchile.cl)

También directamente en la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género:  
República N°285 – Santiago. Edificio R, 2° piso.

E-mail: [janny.cantillana@ipchile.cl](mailto:janny.cantillana@ipchile.cl)

Teléfono: (+56 2) 2722 4899

Horario: lunes a jueves de 08:30 a 18:15 horas. Viernes de 08.30 a 17:00 horas.

- Será la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género la encargada de acompañar a la víctima y de ser necesario al victimario, entregándoles las orientaciones de acompañamiento socio jurídico y psicológico.
- La atención de salud mental estará a cargo de una o más entidades externas con quienes IPCHILE mantendrá convenios de atención en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.