

DECRETO N°091/2024

Santiago, 07 de octubre de 2024

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de dar cumplimiento a las observaciones de la resolución N° 2023-01053 de fecha 04 de diciembre de 2023 de la Superintendencia de Educación Superior, que entrega los resultados de la fiscalización en la implementación de la Ley 21.369 en instituciones de educación superior;
2. El proceso participativo por el que la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, DIDEG, consultó a los diversos estamentos acerca de los requerimientos para el ajuste de normativa institucional que previene y sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género;
3. El acuerdo de la Junta Directiva en sesión celebrada con fecha 07 de octubre de los corrientes;
4. Las facultades que se me confieren en los Estatutos de IPCHILE.


DECRETO:

1. Derogar el Decreto N° 20 de fecha 02 de septiembre de 2022;
2. Aprobar el ajuste al Modelo de Investigación y Sanción de las Conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de IPCHILE, que comenzará a regir a partir del día 01 de noviembre de 2024.




ANAMARI MARTÍNEZ ELORTEGUI
Rectora
INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

c.c.: Secretaría General
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría de Administración y Finanzas
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Direcciones Generales
Direcciones Ejecutivas de Sede




MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

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 su “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, y norma dos procedimientos en específico:

1. Procedimiento para 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;
2. Procedimiento de apoyo a las víctimas de acoso sexual, brindándoles contención, orientación y acompañamiento durante el proceso, conteniendo mecanismos de protección y reparación.

El presente Modelo se elabora de forma participativa, con la concurrencia de todos los estamentos institucionales.

En efecto, la implementación de esta ley ha implicado un esfuerzo por adaptar las políticas institucionales para alinearlas con los requerimientos normativos y, más importante aún, con las necesidades de su comunidad educativa. Con fecha 07 de junio de 2022, IPCHILE decretó la Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género (IPCHILE, 2022), cuyo objetivo fue “Establecer lineamientos en relación a la regulación de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de IPCHILE establecidos en la Ley 21.369, así como también la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo”.

El año 2022 se llevó a cabo una actualización de la normativa para evaluar el funcionamiento de los protocolos establecidos y adaptarlos a los desafíos específicos de la comunidad educativa de IPCHILE.

Hoy, en un nuevo proceso participativo, se revisa la normativa institucional, incluyendo disposiciones que responden a las observaciones recogidas en el informe de fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior en su Oficio ORD N° 2023-01053 de fecha 04 de diciembre de 2023.

La consulta participativa se desarrolla los días 20, 27 y 30 de mayo del año 2024, instancia en la que colaboraron docentes, estudiantes y personal administrativo. Estas jornadas fueron fundamentales para recoger perspectivas y sugerencias desde diversos estamentos, lo cual permite construir un enfoque de prevención y atención más inclusivo y efectivo.

Durante estas jornadas, los participantes pudieron expresar sus experiencias, preocupaciones y recomendaciones sobre las acciones que IPCHILE debería implementar para abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Este proceso permitió que la comunidad se involucrara directamente en la formulación de políticas, promoviendo un sentido de pertenencia y corresponsabilidad.

El resultado de este proceso se traduce en una normativa actualizada que no solo cumple con la Ley 21.369, sino que se adapta a la realidad de IPCHILE y responde a los desafíos específicos de su comunidad. Esta actualización es un paso crucial para fortalecer la seguridad y el bienestar dentro de la institución, asegurando que todos sus integrantes puedan desenvolverse en un entorno académico que promueva el respeto, la equidad y la protección de sus derechos.

Los objetivos de la consulta atendieron los siguientes aspectos:

OBJETIVO GENERAL: Promover un proceso colaborativo donde los miembros de la comunidad educativa de IPCHILE puedan expresar sus experiencias, inquietudes y propuestas relacionadas con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, con el fin de recolectar insumos valiosos que contribuyan a la actualización de la Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y los respectivos modelos a través los que esta se despliega.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar un espacio para que los miembros de la comunidad educativa compartan sus experiencias y perspectivas sobre el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en IPCHILE, con el fin de identificar áreas de mejora en la política vigente.
2. Fomentar un ambiente de confianza y respeto que permita a los participantes expresarse libremente, contribuyendo a un intercambio de ideas constructivo y enriquecedor sobre la temática.
3. Recoger las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en relación con la prevención y atención del acoso sexual y la violencia de género, asegurando que la política actualizada refleje las realidades y desafíos específicos de los diferentes estamentos.

METODOLOGÍA

La metodología empleada en las jornadas de consulta participativa se diseñó para facilitar un espacio inclusivo, dinámico y constructivo donde los participantes pudieran expresar sus opiniones, experiencias y sugerencias sobre la actualización de la política. A continuación, se describen las etapas.

1. Convocatoria: Se realizó una invitación a través de los directores ejecutivos de cada sede, a fin asegurar la participación, abierta a toda la comunidad educativa de IPCHILE, incluyendo docentes, estudiantes y personal administrativo, asegurando que todos los grupos estuvieran representados. La convocatoria se comunicó a través de correos electrónicos.

2. Definición de Objetivos: Cada jornada tuvo un objetivo claro: recolectar información sobre experiencias relacionadas con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como sugerencias sobre cómo mejorar los mecanismos de prevención y atención en la institución.
3. Estructura de las Jornadas:
 - Introducción: Se inició cada sesión con una presentación que contextualizaba la importancia de la actualización de la política, así como los objetivos de la jornada. Se presentaron las normativas vigentes y se expuso el enfoque participativo que se iba a utilizar.
 - Moderación: La discusión estuvo a cargo de la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género.
 - Cierre y Reflexión: Al finalizar las discusiones, se realizó un plenario donde se presentó un resumen de sus conclusiones y propuestas. Esto permitió una reflexión colectiva y la identificación de puntos comunes y divergentes.
4. Análisis de Resultados: Posteriormente, se sistematizaron las ideas y propuestas recabadas durante las jornadas, identificando temas recurrentes y sugerencias clave que serían consideradas en la actualización de la política.

El presente documento responde, por tanto, a las sugerencias derivadas del proceso participativo liderado por la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género de IPCHILE, a las observaciones de los resultados de la fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior de fecha diciembre de 2023, y al proceso de revisión periódica de la normativa interna de IPCHILE.

I. DEFINICIONES

Artículo 1. 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, en adelante “el Modelo”, se establecen las siguientes definiciones:

1. **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, el acoso por chantaje, también conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, constituye una forma de acoso sexual que se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas, es decir, puede advertirse en una relación vertical, como, por ejemplo, el que existe entre docente-estudiante; jefe- subordinado. Constituye también acoso sexual el acoso por intimidación, que aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, puede ocurrir, por ejemplo, entre compañeros y/o compañeras de estudio; compañeros y/o compañeras de trabajo, es decir, en una relación horizontal.

A modo ejemplar, constituyen conductas constitutivas de acoso sexual, las siguientes:

- Gestos y piropos lascivos;
 - Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes y/o cualquier otra forma de comunicación con intenciones sexuales;
 - Presiones para aceptar obsequios o invitaciones;
 - Aproximaciones físicas innecesarias;
 - Presiones físicas, síquicas para tener contactos íntimos;
 - Exhibición de pornografía;
 - Requerimiento de información de carácter sexual.
2. **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”¹.
 3. **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”².
 4. **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.”³
 5. **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.⁴ 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.
 6. **Denunciante:** persona que, siendo o no víctima, activa el procedimiento del Modelo a través de los canales que éste allane.
 7. **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.
 8. **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.
 9. **Investigación:** procedimiento regulado en este Modelo con el objeto de esclarecer los hechos u omisiones a las que se les atribuye una infracción.
 10. **Investigador(a):** persona dependiente de IPCHILE al que se le efectúa el encargo de llevar adelante la investigación, conforme a este Modelo.
 11. **Comité:** se refiere al Comité de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.
 12. **Unidad:** se refiere a la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género.

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

² Ídem. Punto 1.3. Pág. 3 y 4.

³ 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.

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

II. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 2: Principios procedimentales

El procedimiento de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, 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.

1. **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.
2. **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 concurren 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.
3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. **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 3. Del Comité de Investigación y Sanción

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 y estará compuesto, por:

- a. El(La) Coordinador(a) de la Unidad de Investigación y Sanción de conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- b. El(la) Director(a) Ejecutivo(a) de la sede o campus o Casa Central, o Director(a) General del área a la que se vinculan los hechos investigados;

- c. El(la) Jefe(a) de Asuntos Estudiantiles de la sede en que se denuncian los hechos, quien, además, será el(la) Ministro(a) de Fe.;
- d. 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(a) docente con, al menos, la categoría de asistente, en caso de que la víctima sea del cuerpo docente de IPCHILE. En caso de que la denuncia o la investigación den cuenta de múltiples víctimas y estas pertenezcan a distintos estamentos, deberán considerarse integrantes por cada uno de ellas.

El Comité podrá sesionar con un mínimo de tres integrantes. Sin perjuicio de ello, el integrante que eventualmente se ausente de alguna sesión, podrá adherir a los acuerdos adoptados en ella suscribiendo la pertinente acta en que conste el referido acuerdo.

Los (Las) 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 Coordinación de la Unidad de Investigación y Sanción 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.

Artículo 4. De la paridad en la conformación del Comité de Investigación y Sanción.

La conformación del Comité de Investigación y Sanción deberá ser paritario de acuerdo a lo exigido por el ordenamiento jurídico, permitiéndose la delegación de facultades por parte de alguno de sus integrantes a un subalterno para la concreción de este requisito.

Artículo 5. Del Inicio del procedimiento

El procedimiento podrá ser iniciado de oficio o por denuncia.

Artículo 6. Inicio de oficio del procedimiento

En caso de que el(a) Director(a) Ejecutivo(a) de Sede o Campus o Casa Central competente, Director(a) Académico(a) de sede, Jefe(a) de Carrera, Director(a) de Escuela o Director(a) Nacional de Carrera, y en general, cualquier integrante de la comunidad institucional tome conocimiento fundado de hechos que pudieren ser constitutivos de las infracciones que establece el Modelo, deberá requerir a la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género para efectos de representar los hechos y dar inicio al procedimiento. En caso de que una de las personas de la comunidad institucional tome conocimiento fundado y no presentare requerimiento, se expondrá a las sanciones que contempla el artículo 29.

Con todo, en aquellos casos en que exista conocimiento fundado de un procedimiento previo en sede penal o de familia, o medidas cautelares vigentes por conductas que, contempladas en este reglamento, el Comité podrá iniciar de oficio el procedimiento y aplicará las medidas que para tal efecto considera el artículo 30 del presente reglamento.

Artículo 7. De la denuncia

Cualquier persona, sea afectada directamente o que tome conocimiento por cualquier medio, deberá 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 8. Canales de denuncia

La denuncia puede ser escrita o verbal. Podrá ser interpuesta por medios electrónicos o presenciales. Si la denuncia fuere verbal, la instancia receptora deberá levantar un acta que deberá cumplir con los requisitos del artículo 10 del presente modelo.

La denuncia podrá ser interpuesta ante cualquiera de las siguientes instancias que actúan únicamente como receptoras de éstas:

1. Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género;
2. Secretaría General;
3. Dirección Ejecutiva de sede o campus;
4. Oficina de Atención Estudiantil de la respectiva sede, en caso de que el(la) denunciante sea un(a) estudiante. Fundadamente, podrá conformarlo también otra persona colaboradora de la sede propuesta por la Dirección Ejecutiva;
5. Jefatura de Carrera;
6. Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas, en caso de 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 dispuesto por 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 Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, quien deberá darle la debida tramitación.

Artículo 9. Anonimato

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

Artículo 10: Contenido mínimo de la denuncia o del requerimiento de iniciación de oficio

Para efectos de darle tramitación, la denuncia o el 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. Dicha información se mantendrá en absoluta confidencialidad respecto de terceros en atención a lo dispuesto en el artículo 2° del presente modelo. En caso de que la(el) denunciante haya solicitado mantener su anonimato al tenor del artículo 9° del presente modelo, la información de su identidad gozará de reserva inclusive respecto de las partes.

- f. Correo electrónico para efectos de notificar las actuaciones y demás gestiones en el curso de la investigación.

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 11. Recepción de la denuncia o del requerimiento de oficio de inicio del procedimiento

Recibida la denuncia o el requerimiento de oficio de la investigación, será derivada a la Coordinación de la Unidad de Investigación y Sanción dependiente de Secretaría General, que en el plazo máximo de dos días hábiles, deberá conformar el Comité, de acuerdo con las normas del artículo 3.

Conformado el Comité, deberá sesionar en un lapso no superior a cinco días hábiles.

En caso de que el procedimiento investigativo sea requerido de oficio, esta sesión deberá sostenerse dentro del mismo plazo de cinco días hábiles, contados desde la fecha del requerimiento de oficio de inicio de procedimiento.

Artículo 12. 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 10, y si fuere así, declarará su admisibilidad.

En caso de que el Comité estime insuficientes los antecedentes aportados, informará de ello a la persona denunciante para que, en un plazo de 3 días hábiles, complemente el contenido. En caso de no cumplir plenamente con los requisitos del artículo 10 y habiéndose requerido mayores antecedentes tampoco lo hiciere, la denuncia será archivada y culminará su tramitación.

Para el caso de que los hechos denunciados no se encuentren dentro de las conductas sancionadas por el presente instrumento, el Comité podrá declarar de plano, su inadmisibilidad, sin que ello obste a representar los eventuales hechos a la respectiva Dirección Ejecutiva de Sede a efectos de instruir el pertinente sumario disciplinar si ello correspondiere.

Con todo, aun si la denuncia no satisface plenamente los requisitos formales del artículo 10, el Comité podrá decidir igualmente declararla admisible cuando considere que los hechos relatados estén relacionados con hechos constitutivos de delito descritos en el artículo 25.

La declaración de inadmisibilidad de la denuncia o del requerimiento no exonera al Comité de informarlo a la Dirección de Sede/Campus a efectos de que contacte a la víctima indicada –sea denunciante o no- para efectos de ofrecer medidas de acompañamiento.

Artículo 13. 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 pudiese constituir un delito, el(la) Coordinador(a) de la Unidad de Investigación y Sanción o bien, o la respectiva Dirección Ejecutiva de Sede, 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.

Del mismo modo, la Coordinación de la Unidad de Investigación y Sanción o la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género o la Dirección Ejecutiva de Sede, 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 de que existan lesiones físicas, se podrá

concurrir directamente al servicio que corresponda para la constatación de lesiones respectiva, para efectos de interponer la denuncia ante los funcionarios policiales que se encuentren de turno en dicha dependencia.

En caso de 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 14. Del(La) 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.

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, que serán las mismas que las causales de recusación contenidas en el artículo 15.

La omisión injustificada de alguna causal de implicancia que luego fuere acreditada, será constitutiva de una infracción, conforme al estatuto que le sea aplicable. Constituirá, además, una causal de nulidad del procedimiento cuyo legitimario será la persona víctima, denunciante o investigada por la comisión de los hechos.

Artículo 15. De la 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 recusación también podrá formularse por el(la) investigado(a) en un plazo de 24 horas hábiles contados desde la fecha en que se le citare a prestar declaración o de la notificación de la formulación de cargos.

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

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 16. 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 17. 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 haber sido ofrecidas previamente por el Comité, el(la) investigador(a) deberá señalar las medidas de apoyo que correspondan de acuerdo a las contempladas en el Modelo de Protección y Reparación a víctimas de acoso sexual y violencia y discriminación de género, esto es, el establecimiento de medidas de distanciamiento o disposición de espacios, sin que ello obste a la flexibilización de algunos requisitos académicos, como oportunidad en la rendición de evaluaciones o asistencia, lo que deberá disponerse de acuerdo a las disposiciones que define el Reglamento Académico institucional.

En ese primer contacto, el(la) investigador(a) solicitará a la víctima que preste declaración, aunque su negativa no obstará a la prosecución de los trámites. Asimismo, deberá solicitar a la víctima que consigne un correo electrónico para efectos de notificación durante el procedimiento, del cual se deberá dejar registro en el expediente.

Artículo 18. Declaraciones

El(la) investigador(a) deberá requerir la comparecencia tanto al(la) denunciante, 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.

En todas estas diligencias, el(la) Investigador(a) deberá ser acompañado(a) por un Ministro de Fe, quien deberá cumplimentar la obligación de absoluta confidencialidad acerca de la información a la que acceda en la pertinente declaración.

El(La) investigador(a) deberá dejar registro de la declaración en un acta o pauta de declaración, las cuales serán facilitadas por la Coordinación de Investigación y Sanción.

Para los efectos de esta diligencia, el(la) investigador(a) tomará todos los resguardos necesarios para 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 sancionada 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.

Artículo 19. 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 investigación previa, con el objeto de resguardar el derecho a la honra de los intervinientes y asegurar el resultado de la misma.

Artículo 20. 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, a solicitud del investigador o a solicitud de parte, el Comité podrá decretar medidas de resguardo para los intervinientes en el procedimiento las que serán comunicadas a las partes. En casos de que la investigación trate sobre las infracciones del artículo 29 o 30, el Comité podrá instruir la aplicación de medidas de protección con anterioridad al nombramiento del investigador, inclusive.

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 21. 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 22. Formulación de cargos. Vencido el plazo de investigación previa establecido en el artículo 16, 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 de 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, las sanciones a las que se expone y el plazo para ejercer presentar descargos de acuerdo al artículo 24.

Artículo 23. Cierre de la investigación. Si vencido el plazo señalado en el artículo 16, 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 podrá resolver decretar el cierre de la investigación u ordenará la práctica de nuevas diligencias investigativas, estableciendo un nuevo plazo para ello. Si decretare el cierre de investigación, el procedimiento será archivado.

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-, al menos respecto de los hechos que coincidan con los resueltos en sede penal. Respecto de los hechos que no fueren abarcados por el proceso penal y fueren parte de la investigación, se continuará 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 24. 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. El investigado debe indicar un correo electrónico para efectos de notificación, del cual se deberá dejar registro en el expediente y al cual se le van a notificar todas las actuaciones dentro del procedimiento.

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. En el caso de que se soliciten diligencias especiales en los descargos y se estimare que estas son permanentes, se suspenderá el plazo para dictar informe y el investigador tendrá 5 días hábiles para la práctica de dichas diligencias. Posteriormente a ello, se reanudará el procedimiento y el plazo para dictar informe.

Artículo 25. 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 a su juicio 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 absolucón.

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.

a) Resolución del Comité

Artículo 26. 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 resguardos para que no estén presentes al mismo tiempo, en atención al principio de no revictimización.

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 a través de los correos electrónicos que se hayan indicado en la denuncia y descargos, respectivamente, en su defecto se hará en virtud de las normas que fija el presente modelo a propósito de las notificaciones en el artículo 34 En su contenido se deberá expresar los fundamentos de la decisión y deberán dejarse consignado el(los) votos de minoría.

b) Apelación al Comité de Rectoría

Artículo 27. Apelación al Comité de Rectoría. Cualquiera de las partes podrá apelar de la decisión del Comité ante el Comité de Rectoría, compuesto por Rectora(a), Secretario(a) General, Vicerrector(a) Académico(a) y Vicerrector(a) de Finanzas, 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 la forma establecida en el artículo 34, 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.

CONDUCTAS INFRACCIONALES Y SANCIONES

Artículo 28. *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 de amonestación escrita o reconvención verbal, consagradas en el artículo 20 del Reglamento de Convivencia Estudiantil.

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 29. *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°.
- d) Omisión de denuncia en caso de tener conocimiento fundado.
- e) Omisión de causal de implicancia teniendo conocimiento fundado.

- f) Divulgación del expediente o piezas del expediente, o en general vulneraciones expresas al principio de confidencialidad establecido en el presente modelo.

En caso que el infractor sea un(a) estudiante, las infracciones graves serán sancionadas con algunas de las siguientes medidas disciplinarias contenidas, además, en el artículo N° 20 del Reglamento de Convivencia Estudiantil: **Amonestación escrita**, que consistirá en una comunicación dirigida al estudiante infractor. Dicha comunicación deberá ser suscrita por el/la Vicerrector/a o Director/a Ejecutivo/a de Sede y registrada en la ficha del/la estudiante; **Interrupción por un plazo determinado de actividades académica** tales como asistir a clases, rendir evaluaciones sin derecho a solicitar recuperación con o sin constancia en la ficha del/la estudiante; **Suspensión de todos los derechos del estudiante** establecidos en el Reglamento, por uno o dos periodos académicos; **Expulsión del Instituto**.

En los casos de ser aplicada las sanciones de amonestación escrita, la interrupción por un plazo determinado de actividades académicas o la suspensión de todos los derechos del o la estudiante, también se dispondrá de la condicionalidad de la matrícula, de forma tal que cualquier infracción posterior de la misma naturaleza que la sancionada, o bien de carácter disciplinar, implicará la expulsión inmediata de la institución.

También podrá disponerse como sanción el rechazo a la solicitud de matrícula en el caso que contempla el artículo N° 30 del presente Modelo de investigación y sanción de acoso sexual y violencia y discriminación de género.

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 30. Hechos constitutivos de delito. En aquellas conductas investigadas que sean objeto de una investigación de carácter penal o procedimiento de derecho de familia, 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 Comité, deberá adoptar las medidas de protección de la víctima pertinentes, ya sea en caso de existir un proceso vigente en sede penal o sede de familia, tanto como también en el caso de existir medidas cautelares o suspensión condicional en contra del investigado o investigada, en concordancia con lo contemplado en el artículo 20 del presente modelo.

En los casos en que se hubiere iniciado procedimiento de oficio por existir causa o medidas cautelares vigentes, se aplicarán las normas de este artículo y se suspenderá el procedimiento por aquellas causas que estuvieren conociendo los tribunales de justicia y se continuará, en la medida que exista ratificación por parte de la víctima, respecto de aquellos hechos no fueren constitutivos de delito y representaren infracciones del presente reglamento, pudiendo adoptarse medidas de protección.

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). En caso de archivo o uso de salidas alternativas en sede penal, el procedimiento se suspenderá respecto de los hechos que fueren constitutivos de delito, reanudándose si así también lo hiciera el proceso penal. En caso de absolución o sobreseimiento del proceso penal, se absolverá también respecto de los hechos constitutivos de delito que coincidan en el procedimiento interno.

En cualquiera de los casos anteriores, el procedimiento continuará de manera ininterrumpida respecto de aquellos hechos investigados que no fueren constitutivos de delito o no fueren parte de un proceso penal y estén contemplados en el presente modelo, como también se podrá adoptar medidas de protección para el resguardo de la víctima.

Artículo 31. 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 32. 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 33. 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 28 y 29.

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.

DE LAS NOTIFICACIONES

Artículo 34. Notificaciones. Las notificaciones del procedimiento establecido en el presente modelo se practicarán por medio de correo institucional y correo personal consignados por los estudiantes, colaboradores y docentes, registrados en la institución.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de la denunciante, víctima e investigado(a), se aplicarán las normas respectivas de los artículos 10, 17 y 24, en la medida que hubieren proporcionado medios de notificación propios.

Con todo, de no ser habida la persona del investigado(a) o la víctima a través de correo electrónico, se suspenderá el procedimiento y se le notificará personalmente. Reanudándose el procedimiento desde su notificación, según el caso.

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 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

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

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.