Instituto Profesional de la Universidad Autónoma de Chile

INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO 4 AÑOS NIVEL AVANZADO

CLASIFICACIÓN

INFORMACIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Este documento es propiedad intelectual del Instituto Profesional IPG. Su contenido está protegido por las leyes de derechos de autor y no puede ser copiado, reproducido, descargado, publicado, difundido ni puesto a disposición de terceros para fines comerciales, sin autorización expresa de la institución. Todo uso debe respetar su integridad, finalidad y contexto institucional.

En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares.

1. OBJETIVO

Este instrumento tiene por objeto regular el procedimiento institucional aplicable a la recepción de denuncias, la investigación de los hechos, la determinación de responsabilidades y la adopción de sanciones, medidas de protección, apoyo y reparación, frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que afecten a integrantes de la comunidad educativa del Instituto Profesional IPG.

Asimismo, busca garantizar que dichos procedimientos se desarrollen conforme a los principios de debido proceso, imparcialidad, confidencialidad, celeridad, no revictimización, perspectiva de género y proporcionalidad, resguardando los derechos y la dignidad de las personas involucradas.

Del mismo modo, su finalidad es fortalecer la respuesta institucional frente a estas conductas, asegurando mecanismos claros, accesibles y fundados para su abordaje, en concordancia con la normativa vigente y con el compromiso institucional de promover espacios educativos y laborales libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

2. ALCANCE

a) Ámbito Personal
Este Protocolo y los lineamientos que derivan de él, aplican a toda la comunidad educativa, esto es, colaboradores, proveedores, estudiantes, docentes y a todas aquellas personas que tienen un vínculo contractual con el Instituto.

b) Ámbito Especial de aplicación
El Protocolo considera como ámbito de aplicación para investigar y sancionar los hechos y conductas, cuando estos ocurran dentro de los recintos institucionales, ya sea en espacios académicos o no, así como en el aula virtual, siempre que intervenga como responsable y como víctima algún docente, colaborador o estudiante.

Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

a) Se trate de actividades organizadas o desarrollas por la Institución, e intervengan como responsable(s) o victima(s) algún docente, colaborador o estudiante.
b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o colaboradores de la institución, e intervengan como responsable(s) o como víctima(s) algún docente, colaborador o estudiante.
c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes de la institución, e intervengan como responsable(s) o victima(s) algún docente o colaborador.
d) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes de la institución, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ella.

e) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por una o más personas que desempeñen otras funcionen relacionadas con la institución, e intervengan como responsable(s) o como víctima(s) algún docente, colaborador o estudiante.

Esta normativa será igualmente aplicable a aquellas acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación, siempre que en dichas acciones intervengan como responsable(s) y/o víctima(s) algún docente, colaborador o estudiante de la institución. Esta aplicación procederá cuando dichos hechos o situaciones afecten el adecuado desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución, o bien, generen un entorno intimidatorio, hostil o humillante dentro de la misma.

Cuando el hecho se encuentre fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, la persona afectada podrá acceder a orientación y apoyo a través de la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia.

3. MARCO NORMATIVO

La presente normativa se enmarca en el ordenamiento jurídico e institucional vigente en materia de derechos fundamentales, igualdad, no discriminación y resguardo de ambientes educativos libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Su fundamento principal corresponde a la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, estableciendo la obligación de las instituciones de educación superior de contar con políticas y mecanismos integrales para la prevención, investigación, sanción, protección, reparación y erradicación de estas conductas. En virtud de dicha ley, las instituciones deben asegurar procedimientos adecuados para abordar denuncias y adoptar medidas oportunas y pertinentes frente a hechos que vulneren la dignidad e integridad de las personas.

Asimismo, este instrumento se articula con la Circular N° 001 de la Superintendencia de Educación Superior, de 2023, que entrega orientaciones para la implementación de la Ley N° 21.369, especialmente en lo referido a los estándares institucionales mínimos para el abordaje del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior.

En el ámbito interno, este instrumento se encuentra en concordancia con la Política Integral contra el Acoso Sexual y Laboral, Violencia en el Trabajo, Violencia y Discriminación de Género de IPG, así como con las demás normativas institucionales relativas a convivencia, reglamentación disciplinaria, protección de derechos, acompañamiento y gestión de denuncias. Su aplicación se integra, además, al Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad, contribuyendo al fortalecimiento de la gobernanza institucional y a la mejora continua en materias de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.

4. DEFINICIONES

a) Acoso sexual

Se establece en el artículo 2 inciso 2 de la Ley 21.369 (2021), que se entiende como:

> 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.

El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Para efectos del Protocolo, se considera acoso sexual:

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.
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.

Ejemplos de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Violencia de Género

De acuerdo con la Circular N° 001 de la Superintendencia de Educación Superior (2023), se entiende como "cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, ya sea en el ámbito público o privado" (pp. 13-14).

Este tipo de violencia puede presentarse en diversas formas, incluyendo agresiones físicas, acoso, intimidación, coerción o cualquier otro comportamiento que afecte la dignidad, la libertad, la igualdad de derechos y la integridad física, emocional, sexual o psicológica de la persona afectada.

La violencia de género puede incluir amenazas, insultos, humillaciones, coerción sexual, violencia física o sexual, así como conductas que impongan miedo o restrinjan las libertades personales, con independencia de si tales comportamientos se presentan de forma aislada o reiterada.

No es necesario que la persona afectada manifieste explícitamente su rechazo a la violencia, especialmente cuando se encuentra en una situación de inferioridad jerárquica o en un contexto donde se ve impedida de ejercer su autonomía debido a la intimidación, presión o manipulación de su agresor.

Ejemplos de violencia de género incluyen, pero no se limitan a:

- Agresiones físicas o sexuales basadas en la identidad de género o la orientación sexual de la víctima.
- Amenazas, intimidación o coerción para ejercer control sobre las decisiones personales o sexuales de una persona.
- Comentarios, gestos o actitudes que promuevan un ambiente hostil, degradante o humillante hacia personas debido a su género o identidad de género.
- Manipulación emocional o psicológica que cause daño a la autoestima o bienestar emocional de la persona afectada.

c) Discriminación de género

La discriminación de género, según la Circular N° 001 (2023) de la Superintendencia de Educación Superior, se entiende como "cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que carezca de justificación razonable y que le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales" (pp. 12-13).

Este tipo de discriminación puede manifestarse a través de conductas directas o indirectas que afecten la dignidad, igualdad de derechos y la integridad de las personas. La discriminación de género incluye acciones que buscan descalificar, desacreditar, excluir o aislar a una persona por su género, orientación sexual o identidad y/o expresión de género.

Ejemplos de conductas discriminatorias, pero no se limitan a:

- Expresiones injuriosas, hostiles y humillantes relacionadas con el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona.
- Acciones destinadas a discriminar o desacreditar a una persona mediante la manipulación de su reputación, basadas en su género o identidad de género.
- Comentarios continuos y degradantes sobre el aspecto físico, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona.
- Burlas o represalias hacia personas que ejerzan derechos de maternidad o paternidad, o que asuman tareas disconformes con los estereotipos tradicionales de género.
- Asignación de tareas sin sentido, imposibles de lograr, o de responsabilidad inferior a la capacidad profesional de una persona, únicamente por su sexo, orientación sexual o identidad de género.

d) Hostigamiento por atención sexual indeseada

El hostigamiento por atención sexual indeseada se refiere a cualquier expresión de interés sexual no deseado y no correspondido por la persona a la cual va dirigida. Esta conducta genera incomodidad, ofensa o malestar, afectando la dignidad y los derechos de la persona afectada.

Ejemplos de hostigamiento por atención sexual indeseada incluyen, pero no se limitan a:

- Gestos o piropos lascivos que resulten incómodos o no deseados.
- Bromas o chistes de carácter sexual que incomoden a la persona receptora.
- Presiones para aceptar obsequios o invitaciones a salir, sin que la persona desee corresponder.
- Insistir en que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Realizar comentarios de naturaleza sexual hacia alguien que los percibe como ofensivos.
- Brindar una atención o amabilidad especial que resulte incómoda al destinatario, debido a la percepción de un interés sexual no correspondido.

e) Hostigamiento por la generación de un ambiente sexista

El hostigamiento por la generación de un ambiente sexista se refiere a la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante, basado en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género. Este tipo de hostigamiento perjudica la dignidad y bienestar de las personas afectadas, impactando negativamente su experiencia en dicho entorno.

Ejemplos de hostigamiento por atención sexual indeseada incluyen, pero no se limitan a:

- Comentarios homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o insultos sexistas que degradan a una persona o grupo.
- Bromas, chistes o gestos de contenido sexual o sexista que resulten desagradables, ofensivos o inapropiados.
- Comentarios sexuales que pueden resultar molestos, groseros o denigrantes para quienes los reciben.
- Exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista que crean un ambiente degradante o incómodo para quienes los presencian.

5. DESARROLLO DEL PROTOCOLO

PRINCIPIOS

a. Perspectiva de género: Durante el procedimiento, se deberán considerar las discriminaciones basadas en el género que puedan afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a oportunidades de las personas involucradas. El objetivo es promover la igualdad de género en todos los ámbitos, garantizando, entre otros aspectos, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo de sus actividades y relaciones.

b. No discriminación: El procedimiento de investigación, sanción y la implementación de medidas de protección, apoyo y reparación deben garantizar el derecho de todas las personas participantes a ser tratadas con igualdad, sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias. No se permitirá discriminación basada en motivos como raza, color, sexo, maternidad, lactancia, edad, estado civil, afiliación sindical, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social, o cualquier otro factor que busque anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

c. No revictimización o no victimización secundaria: Las personas encargadas de recibir denuncias, así como aquellas que intervengan en el proceso de investigación, sanción, y en la implementación de medidas de protección, apoyo y reparación, deben evitar que la persona afectada se vea nuevamente expuesta a situaciones que puedan perpetuar la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada. Esto incluye la consideración de los posibles impactos emocionales y psicológicos adicionales que puedan generarse durante su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptarse medidas concretas que garanticen su protección en todo momento.

d. Confidencialidad: El procedimiento deberá resguardar la confidencialidad de toda la información relacionada con las denuncias, las personas involucradas y las actuaciones del proceso. Toda persona que participe en el procedimiento, en cualquier rol, estará obligada a no divulgar la información obtenida durante el mismo. Los datos personales y los detalles del caso solo podrán ser compartidos con quienes tengan un rol legítimo en el desarrollo del procedimiento, asegurando así la protección de la privacidad y los derechos de todas las personas implicadas, salvo que la normativa vigente exija lo contrario.

e. Pro víctima: El procedimiento deberá tener como prioridad la protección y el bienestar de la persona afectada, reconociendo su situación de vulnerabilidad. Las medidas adoptadas deben estar orientadas a garantizar sus derechos, brindando un entorno seguro y de apoyo durante todo el proceso. Las actuaciones deberán enfocarse en evitar la revictimización, así como en proporcionar el acompañamiento y los recursos necesarios para su recuperación y reparación, respetando su dignidad y autonomía en todo momento.

f. Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de las personas participantes en la investigación.

g. Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los tramites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos establecidos.

h. Proporcionalidad: Las medidas adoptadas durante el proceso de investigación, sanción, protección, apoyo y reparación deben ser proporcionales a la gravedad y naturaleza de los hechos denunciados. Esto implica que las decisiones deben guardar una relación justa y equilibrada entre la conducta denunciada y las acciones correctivas, asegurando que las sanciones o medidas no sean ni excesivas ni insuficientes. Además, se debe garantizar que las decisiones estén objetivamente fundamentadas, sean proporcionales y no arbitrarias, respetando los derechos de todas las partes involucradas y asegurando que sean claras y comprensibles para todas las personas que participan en el procedimiento.

i. Debido proceso: El procedimiento de investigación y sanción, así como las medidas de protección y reparación a las víctimas, deben asegurar a todas las personas que su desarrollo se realizará en pleno respeto a sus derechos fundamentales, de manera justa y equitativa. Se debe garantizar su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre los asuntos o hechos que puedan afectarlas. Asimismo, tendrán el derecho a ser escuchadas, a presentar antecedentes, y a que las decisiones adoptadas en el procedimiento estén debidamente fundamentadas. Igualmente, se deberá garantizar el conocimiento

del estado del procedimiento a las partes involucradas, siempre en consideración con la protección de los otros principios regulados en el presente protocolo.

j. **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y RESGUARDO A LAS VÍCTIMAS

Inicio del procedimiento

a) Denuncia

En caso de acoso sexual, violencia y discriminación de género, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia de IPG. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante. En caso de una denuncia verbal, deberá recepcionarse en un espacio de acompañamiento y contención, evitando la revictimización, es decir, prescindiendo de la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o la exposición pública de lo ocurrido.

En caso de llegar la denuncia a otra área o unidad de la institución, como lo son Jefaturas de Carreras, Direcciones de Asuntos Estudiantiles y Direcciones de Sede, está deberá ser derivada inmediatamente a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia.

No se acogerán denuncias anónimas, pero sí deben ser recepcionadas de manera confidencial, respetando la dignidad de la víctima y sin solicitud de detalles irrelevantes para este primer acercamiento.

No se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante unidades institucionales, salvo que la persona active los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.

En caso de que la denuncia sea realizada por una persona trabajadora por acciones que constituyan acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, esta podrá ser interpuesta tanto dentro de la institución como ante la Dirección del Trabajo. En estos casos, se aplicará el procedimiento establecido en el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

b) Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

- Nombre de la persona denunciante
- RUT
- Datos de contacto de la persona denunciante
- Estamento
- Género
- Sede
- Carrera/Unidad
- Nombre persona denunciada
- Estamento
- Sede persona denunciada
- Carrera/Unidad persona denunciada
- Vínculo organizacional entre la persona denunciante con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian, como por ejemplo lugares, fechas, horarios, testigos, descripción de los hechos. Mencionar si es un hecho puntual o si es recurrente en el tiempo.

No obstante, lo anterior, no se deben considerar, en ninguna etapa del procedimiento, preguntas que atribuyan culpa a la víctima, como por ejemplo consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

c) Acción de Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia fundada en alguna de las causales definidas precedentemente en este protocolo. Para la recepción de las denuncias se dispone de un formulario en la página web del Instituto (www.ipg.cl) y de un correo electrónico institucional (denuncias@ipg.cl). En el caso de que la denuncia se realice de manera verbal, ante la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, se deberá completar el formulario definido para estos fines, entregando copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

La denuncia será recibida por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, la cual enviará un comprobante de recepción a la persona denunciante a su correo institucional en un plazo máximo de **tres (3) días hábiles**. Este comprobante contendrá la fecha y la persona a cargo de la recepción de la denuncia.

Para proceder con la admisibilidad de una denuncia presentada por un tercero, será necesario la ratificación de la presunta víctima. Sin embargo, si la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia toma conocimiento fundado de hechos que pudieran constituir infracciones establecidas en el Protocolo y, dada la posible gravedad de estos hechos, podrá solicitar al Secretario General que inicie el procedimiento de investigación de oficio, e implemente las medidas de protección y apoyo a la(s) víctima(s) que sean pertinentes.

d) Denuncia al Sistema Judicial

El personal colaborador y académico de instituciones de educación superior están obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a estudiantes o que ocurra al interior de dependencias de IPG, así como respecto de los delitos perpetrados contra las y los profesionales y funcionarios al interior de dependencias de IPG o mientras éstos se encontraren en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas, según lo expresado en el Libro II, Párrafo 2°, artículo 175 del Código Procesal Penal.

La denuncia podrá interponerse directamente al Ministerio Público. También se podrá formular la denuncia ante los funcionarios de Carabineros de Chile, de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, todos los cuales deberán hacerla llegar de inmediato al Ministerio Público. Las personas deberán hacer la denuncia dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que tomaren conocimiento del hecho criminal.[1]

Las personas que omitieren hacer la denuncia que en él se prescribe incurrirán en la pena prevista en el artículo 494 del Código Penal, o en la señalada en disposiciones especiales, en lo que correspondiere.

La presentación de esta denuncia no inhibe a la presentación de desarrollar las medidas de protección y de apoyo a la víctima de conformidad al presente Protocolo.

Para el caso de una resolución judicial condenatoria firme y ejecutoriada por hechos ocurridos en el ámbito de aplicación del presente protocolo, se adoptará como sanción institucional el rechazo a la solicitud de matrícula o la expulsión en caso de que la persona condenada por el delito sea estudiante, y la desvinculación en el caso de ser colaborador.

e) Denuncias maliciosas

Las denuncias interpuestas de manera maliciosa, ya sea por la persona denunciante o por cualquier otra persona que, actuando de mala fe, haya emitido declaraciones o proporcionados antecedentes contrarios a la verdad en cualquier etapa del procedimiento investigativo, incurren en conductas tipificadas como difamación, injuria o calumnia, conforme al Código Penal, constituyendo un hecho punible de acuerdo con dicho estatuto legal.

Lo anterior es sin perjuicio de que tal conducta será considerada una falta grave por el Instituto. En el caso de estudiantes, el Instituto podrá aplicar las sanciones establecidas en el Reglamento de Convivencia y demás normativas aplicables. En el caso de las personas trabajadoras, se aplicarán las sanciones de carácter laboral conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo, Nº 1, letras a) y e), y Nº 7.

[1] Para mayor información revisar el Libro II, Párrafo 2°, artículos del 175 al 179 del Código Procesal Penal. Disponible en https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=176595&idParte=8646735

f) Admisibilidad de la Denuncia

La Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, entregará los antecedentes al Secretario General en un plazo máximo de **tres (3) días hábiles** desde la recepción de la denuncia. El Secretario General emitirá en un plazo de **dos (2) días hábiles** una resolución con el análisis de admisibilidad.

Si la denuncia es declarada admisible, se ordenará la instrucción de la investigación, designando a una persona trabajadora a cargo del proceso de investigación y otra como actuario, que desarrollará funciones de ministro de fe. En el mismo acto decretará las medidas de protección y apoyo a la víctima que procedan, para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo o académicas.

En caso de que la denuncia sea declarada inadmisible, se emitirá una resolución de Secretaría General indicando los fundamentos de la inadmisibilidad y ordenando el archivo inmediato de los antecedentes. La resolución que declaré la inadmisibilidad de la denuncia podrá ser objeto de apelación ante el Rector, debiendo presentarse en un plazo de **tres (3) días hábiles** contados desde la notificación de la misma.

El Rector tendrá un plazo para pronunciarse de **tres (3) días hábiles**. Dicha resolución será inapelable.

g) Adopción de medidas de protección

En la resolución de admisibilidad de la denuncia emitida por el Secretario General, se establecerán las medidas de protección en favor de la víctima durante el procedimiento de investigación y sanción. Estas medidas podrán incluir las siguientes:

- La suspensión de funciones de la persona denunciada.
- La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto a la persona denunciada.
- La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados.
- La prohibición de contacto entre las partes involucradas, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica, e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
- La separación de espacios.
- Adecuaciones laborales.
- Adecuaciones curriculares o de programación académica.

Dichas medidas deberán considerar la consulta de opinión o verificación del consentimiento de la víctima, en particular cuando las medidas de protección afectan o influyen en el desarrollo de sus propias actividades, como la procedencia de adecuaciones laborales o curriculares a su respecto.

El Secretario General notificará las medidas de protección instruidas a las partes involucradas, así como informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento y dejará constancia en el expediente. Informada una medida de protección, todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su

adecuada implementación, resguardando la dignidad, confidencialidad e intimidad de las partes involucradas, con énfasis en la no revictimización.

Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas por el Secretario General cuando considere que estas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron. El Secretario General, tendrá un plazo máximo de dos (2) días hábiles para revisar la solicitud y acordar con las unidades que correspondan nuevas medidas de protección, de lo que deberá informar a todas las partes involucradas y dejar constancia en el expediente.

La violación de una medida de protección podrá conducir a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del Reglamento de Convivencia y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, considerándose para todos los efectos como falta grave.

En el caso de suspensión de la condición de estudiante, si la persona denunciada es posteriormente absuelta o el fallo contiene una sanción inferior a la de la suspensión, deberá concederse el derecho de recuperar las actividades curriculares que no haya podido cumplir por causa de la medida aplicada.

Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), les serán aplicables las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con el Instituto.

h) Medidas de apoyo a la víctima

En la resolución emitida por el Secretario General, se dispondrán las medidas de apoyo en favor de la víctima, las cuales deberán incluir mecanismos, según corresponda, de asistencia psicológica, médica, social y/o legal, dirigidos tanto a las víctimas como a las personas de la comunidad educativa afectadas por los hechos denunciados. Dichos apoyos serán proporcionados por personal o unidades del Instituto o por instituciones externas con las cuales exista un convenio vigente para tales efectos. En su defecto, se gestionarán las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones, sean públicas o privadas, a fin de garantizar el cumplimiento de las medidas dispuestas.

En caso de que alguna de las partes decida iniciar acciones legales en forma particular, el Instituto no asumirá honorarios de abogado, costos procesales ni de otra naturaleza.

Se entenderán por medidas de apoyo:

- 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.
- Proveer el acceso de la persona denunciante a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante el Programa Socioafectivo.
- Entregar a la persona denunciante el acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.
- Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para la persona denunciante y la comunidad educativa afectada.

i) Desistimiento de la denuncia

Iniciado el procedimiento la víctima podrá desistirse de la denuncia, poniendo fin al proceso, salvo que se trate de una falta muy grave o grave conforme a las disposiciones del presente protocolo. La solicitud de desistimiento debe realizarse de manera formal y por escrito ante el Secretario General.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Persona a cargo de la investigación

La persona designada para llevar a cabo el proceso de investigación deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y no haber sido sancionada por conductas reguladas en el presente documento o por el Protocolo de Investigación y Sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Esto garantizará una adecuada conducción de la investigación. Asimismo, debe mantener la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de sus funciones. No debe tener relación de subordinación o dependencia con ninguna de las partes involucradas en el proceso, así como también deberá poseer un grado académico o jerarquía igual o superior al de la persona denunciada involucrada en los hechos objeto de la investigación.

En caso de que, en el transcurso de la investigación se viera implicada en los hechos una persona con grado o jerarquía superior, la persona a cargo de la investigación continuará con la sustanciación del procedimiento hasta la conclusión de la investigación, salvo que se disponga lo contrario en virtud de normativa interna o externa aplicable.

b) Conflictos de intereses

I. Declaración de Conflicto de Intereses

Toda persona involucrada en el proceso de investigación o en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de este protocolo deberá declarar cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer su imparcialidad. Esta obligación incluye, pero no se limita a, la existencia de relaciones personales, familiares, laborales, o cualquier otra circunstancia que pueda influir en su capacidad de actuar de manera objetiva y justa en el proceso.

Personas obligadas a declarar conflicto de intereses:

- El Secretario General.
- La persona designada a cargo de la investigación.
- El actuario de la investigación.
- Cualquier autoridad o directivo que participe en la toma de decisiones relacionadas con el proceso.
- Cualquier otra persona relacionada directa o indirectamente con la investigación y sanción.

II. Mecanismos de Subrogancia

En caso de que alguna persona que participe en el proceso de investigación y/o sanción declare un conflicto de intereses, se aplicará un mecanismo de subrogancia. Esto implica la designación de una persona subrogante que cumpla con los requisitos de imparcialidad y que no tenga relación alguna con las partes involucradas en el caso. La persona subrogante deberá ser designada por el Secretario General asegurando que se mantenga la continuidad y justicia del proceso.

En el caso de que quien declare un conflicto de interés es una autoridad del Comité de Rectoría, quien decidirá la persona subrogante será el Directorio de IPG.

III. Mecanismo en caso de que el denunciado sea una autoridad unipersonal de la institución

Si la persona denunciada es una autoridad unipersonal de la institución, es decir, Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos o Secretario General, se deberán activar protocolos específicos para garantizar la independencia y la imparcialidad del proceso investigativo. En estos casos:

- El Directorio será el responsable de designar una persona a cargo de la investigación y la persona actuaria, pudiendo ser personas externas a la institución para evitar cualquier sesgo.
- Se podrá solicitar auditoría externa para supervisar el proceso y asegurar que se cumplan todas las normativas vigentes.
- Las decisiones y sanciones derivadas de la investigación deberán ser revisadas y ratificadas por el Directorio para garantizar su efectiva aplicación.

c) Recusaciones

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración por primera vez en la investigación, podrá dentro de **tres (3) días hábiles** presentar antecedentes que den cuenta de la falta de imparcialidad de la persona a cargo de la investigación.

Serán causales de recusación, no siendo la enumeración taxativa, las siguientes:

- Parentesco consanguíneo en toda la línea recta o colateral hasta el segundo grado.
- Amistad o enemistad comprobable, o tener el investigador un interés personal en la investigación.
- Mantener un vínculo ya sea comercial o laboral.
- En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pudiera afectar la independencia, objetividad y transparencia del proceso.

La solicitud de recusación o remoción será presentada al Secretario General, quién deberá resolverla dentro del plazo de tres (3) días hábiles. En caso de ser acogida la solicitud se designará a un nuevo investigador. De haberse practicado entrevistas o recopilado pruebas sobre los hechos investigados, corresponderá al investigador inicial entregar todo el material recopilado al nuevo investigador.

d) Diligencias investigativas y debido proceso

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

e) Medidas para evitar la exposición reiterada e injustificada

Con el objetivo de proteger a las víctimas, testigos y demás personas involucradas en los procesos de investigación relacionados con acoso, violencia o discriminación de género, se implementarán las siguientes medidas para evitar su exposición reiterada e injustificada:

i. **Limitación de declaraciones repetitivas:** Se procurará que las personas afectadas no deban repetir sus declaraciones de manera innecesaria. Para ello, cada testimonio deberá ser recabado de forma exhaustiva en una única instancia, salvo que nuevas pruebas o hechos relevantes justifiquen su reiteración, debidamente fundado.

ii. **Confidencialidad y resguardo de la identidad:** Se garantizará la confidencialidad de la identidad de las partes involucradas y testigos, limitando el acceso a esta información exclusivamente al personal autorizado e involucrado directamente en el proceso investigativo. En casos graves y calificados, y cuando la seguridad de los testigos lo requiera, el investigador podrá, mediante resolución fundada y con la autorización expresa del Secretario General, ordenar la reserva permanente del nombre de uno o más testigos específicos. Esta medida se adoptará en conformidad con la legislación vigente y las disposiciones de este protocolo. Asimismo, las personas que comparecen como testigos tendrán el derecho de declarar como testigos confidenciales, resguardando su identidad y seguridad durante y después del proceso.

iii. **Uso de medios tecnológicos:** Siempre que sea posible y conforme a la normativa aplicable, se podrán emplear medios tecnológicos como videoconferencias o grabaciones para reducir la necesidad de la presencia física reiterada de las personas involucradas en el proceso, minimizando así su exposición. El uso de estos medios requerirá el consentimiento informado de las personas involucradas. En caso de que una persona se niegue a una entrevista grabada en video o audio bajo reserva de confidencialidad, se procederá a elaborar un acta escrita posterior a la entrevista, la cual deberá ser ratificada y firmada por la persona declarante antes de su incorporación en el expediente.

iv. **Reiteración voluntaria de testimonios:** No obstante, las medidas mencionadas anteriormente, la víctima, el denunciante y/o los testigos podrán solicitar de forma voluntaria la reiteración o clarificación de su testimonio durante el curso de la investigación o en la etapa de apelación, sin que ello se considere como una exposición innecesaria.

f) Expediente investigativo

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. La persona designada como actuario en el proceso de investigación, conservará foliadas las diversas piezas del expediente y consignará todas las diligencias que se practiquen, por cualquier medio que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información.

La constancia de cada actuación o diligencia deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realizó, las personas que intervinieron, su correo electrónico y una breve relación de la diligencia. De las declaraciones que efectúen las partes y las personas testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar con firma de quienes comparecen.

g) Notificaciones

Toda citación deberá realizarse por escrito al correo electrónico institucional, a fin de dejar expresa constancia respecto de la fecha de su emisión y su contenido, debiendo dejar siempre constancia de la misma en el expediente.

h) Citaciones

La persona encargada de la investigación está facultada para citar a cualquier miembro de la comunidad educativa, con el fin de entrevistarlo. La persona citada deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca de sus dichos. La falta a la verdad o la omisión de hechos directamente relacionados con la investigación, podrá ser sancionada de acuerdo al presente protocolo y a las normas internas.

En caso que la persona encargada de la investigación considere que existe un impedimento justificado para que la persona citada pueda concurrir a prestar declaración, se suspenderá la actuación y se fijará ésta para otro día y hora dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a esta nueva citación, dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia.

i) Gradualidad de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género podrán calificarse conforme a siguiente gradualidad en relación con su gravedad:

- **Faltas Muy Graves o Gravísimas:** Se considera la violación, el abuso sexual, las amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar y difundir imágenes con fines de significación sexual, en espacio de acceso público al interior de la Institución, el acoso psicológico reiterado y, en general, las conductas delictivas.

Se consideran faltas muy graves o gravísimas, no siendo taxativas las siguientes:

i. Violación.
ii. Abuso sexual.
iii. Intento forzado de relaciones sexuales.
iv. Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.

v. Contacto físico no consentido con connotación sexual (tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, etc.).
vi. Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
vii. Obligación a presenciar exhibicionismo.

- **Faltas Graves:** situaciones de acoso que involucran contacto físico no consentido sin connotación sexual, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

Se considerarán faltas graves sin ser taxativas las siguientes:

i. Contacto físico no consentido sin connotación sexual (tocaciones, abrazos, etc.).
ii. Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un docente; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
iii. Proposiciones sexuales.
iv. Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
v. Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
vi. Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
vii. Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes fotografías con contenido sexual.
viii. Llamadas, mensajes o notas con contenido sexual.
ix. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
x. Obligación a ver pornografía.
xi. El ocultamiento de una denuncia.
xii. Expresarse públicamente y por cualquier medio escrito, incluyendo redes sociales, en forma irrespetuosa, deshonesta, injuriosa, calumniosa o en menoscabo de alguna autoridad, docente, estudiante o colaborador de la institución, en razón en cuanto a su orientación sexual y/o identidad o expresión de género.
xiii. Incitar o cometer actos de violencia o intimidación en contra de un miembro de la comunidad educativa, o contra de personas ajenas a ella desde dentro de los recintos institucionales, o en aquellos en que se realicen actividades propias del quehacer institucional, y cualquier otra conducta

constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que produzca alteración de las actividades o ponga en riesgo los espacios libres de este tipo de conductas

xiv. Efectuar actos de fuerza o insultos o agresiones, o incitar a ellos, en contra de personas en atención a su identidad de género, en bienes, instalaciones o dependencias de del Instituto.

xv. Realizar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de agresión u hostigamiento reiterado (bullying) presencial o virtual, en atención a su orientación sexual y/o identidad o expresión género, que atenten en contra de otro miembro de la comunidad educativa, provocando en este humillación, descrédito o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, sea que el infractor actúe por medios tecnológicos o cualquier otro medio.

xvi. Realizar actos que puedan ser calificados como acoso, violencia o discriminación de género, en cualquiera de sus formas, o que causen un perjuicio moral o material a un miembro de la comunidad educativa.

xvii. Faltar a la verdad u omitir hechos directamente relacionados con una investigación destinada a determinar la responsabilidad académica o disciplinaria, en actos hechos que sean de competencia de este protocolo.

xviii. Hostigar o vituperar, de manera reiterada, a algún miembro de la comunidad educativa en razón de su condición social, religiosa, ideológica o política, de género, nacionalidad, raza o etnia, o cualquier otra expresión de discriminación, conforme a la legislación vigente, que implique alguna actitud de acoso sexual o violencia de genero.

- **Faltas Leves:** situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

Se consideran faltas leves sin ser esta numeración taxativa:

i. Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
ii. Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos, entre otros.
iii. Gestos de carácter sexual.
iv. Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
v. Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

j) Agravantes

Para los efectos del presente Protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes, debiendo ser valoradas por la persona a cargo de la investigación para efecto de atribuir la respectiva sanción las siguientes:

a. La existencia de una relación de poder-subordinación entre víctima y denunciado(a).
b. Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/ o de rendimiento laboral.

c. Especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por el uso de sustancias).
d. Reiteración de conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
e. Alevosía.
f. La existencia de dos o más víctimas o de dos o más victimarios concertados para cometer la falta.
g. El entorpecimiento de la investigación (denunciado ha incurrido en represalias o amenazas contra el denunciante o la manipulación o influencia sobre la declaración de víctimas o testigos).
h. Incumplimiento de la(s) medida(s) de protección que se impongan en virtud de este protocolo.

k) Atenuantes

Se consideran circunstancias atenuantes, que rebajan la sanción aplicable a una determinada falta, las siguientes:

a. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste deriven.
b. Haber autodenunciado la acción o conducta.
c. Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos.

La aplicación de una o más atenuantes en ningún caso servirá para la eximición de responsabilidad de la autoría del hecho.

l) Gradualidad concreta

La sanción específica que se disponga una vez acreditadas las infracciones será la concordante con la gravedad y gradualidad de los hechos.

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.

m) Contenidos del informe de investigación

Una vez finalizada la investigación interna, la persona a cargo de la investigación deberá realizar un informe con las conclusiones del proceso. El informe contendrá a lo menos:

a. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
b. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
c. Las medidas de protección adoptadas y las notificaciones realizadas.

d. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de las personas participantes.
e. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
f. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, violencia o discriminación de género.
g. La propuesta de medidas correctivas y de reparación, en los casos que corresponda.
h. La propuesta de sanciones cuando correspondan según la gravedad de los hechos investigados.

n) Plazo de la Investigación

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta (30) días hábiles desde la presentación de la denuncia. No se consideran días hábiles los sábados, domingos y festivos.

Finalización del procedimiento

a) Remisión del Informe de Investigación a Secretaría General

La persona a cargo de la investigación deberá remitir, dentro del plazo de dos (2) días hábiles contados desde la finalización de la misma, el informe y sus conclusiones de manera electrónica al Secretario General. Este último contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para emitir una resolución del caso. En caso de ser necesario, durante dicho plazo podrá realizar de oficio gestiones adicionales para esclarecer mejor los hechos y/o corregir cuestiones de procedimiento, sin que, en ningún caso, tenga facultad para suprimir, enmendar o corregir las pruebas ya rendidas.

b) Resolución Final

Con el mérito de los antecedentes del proceso, el Secretario General adoptará alguna de las siguientes medidas:

a. Sobreseer definitivamente la investigación, si se estimare que no corresponde aplicar sanción alguna, debiendo fundamentar esta decisión detallando los motivos por los cuales, conforme al mérito del proceso, no se justifica la aplicación de una sanción.
b. Sobreseer temporalmente la investigación, si se estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos, explicando las razones que justifican esta decisión y las diligencias específicas que se consideran pendientes.

c. Aplicar alguna de las sanciones contempladas en el presente Protocolo, conforme al mérito del proceso, garantizando que la sanción sea proporcional a la infracción cometida y que se hayan considerado todas las circunstancias atenuantes o agravantes del caso.

Para su debida validez, la resolución deberá explicitar de manera fundada los hechos u omisiones que se consideren constitutivos de infracción, su calificación normativa, la disposición del Protocolo que se estime vulnerada, la gravedad de la conducta, las sanciones correspondientes y el plazo para que la persona sancionada pueda ejercer su derecho a defensa. En particular, deberá justificar de manera clara y detallada la proporcionalidad de la sanción aplicada, o en su caso, los motivos por los cuales no se ha considerado pertinente la aplicación de una sanción, asegurando que la decisión se ajusta a los principios de legalidad y equidad.

c) Sobreseimiento

Si durante cualquier etapa del proceso la persona a cargo de la investigación estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará al Secretario General el sobreseimiento temporal o definitivo, quien resolverá la solicitud, mediante resolución fundada. Con todo, corresponderá a la Secretaría General llevar un registro de estas decisiones.

El sobreseimiento temporal se propondrá o determinará, según corresponda:

a) Cuando no resulte suficientemente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
b) Cuando cómo resultado de la investigación no existe mérito suficiente para formular cargos.

En caso de sobreseimiento temporal, se dejará registro de ello en la Ficha Curricular del estudiante y/o en la hoja de vida de la persona trabajadora según sea el caso. En caso de efectuarse una nueva denuncia que involucre a las mismas personas, la documentación anteriormente señalada constituirá un antecedente a tener en consideración para su reapertura.

El sobreseimiento definitivo se propondrá o determinará, según corresponda:

c) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen infracción a las normas de convivencia educativa.
d) Cuando aparezca claramente establecida la inocencia de la(s) persona(s) denunciada(s).
e) Cuando por cualquier causa cesare definitivamente el vínculo con el Instituto por parte del sancionado. Sin perjuicio de las acciones legales, judiciales o administrativas que pudieren corresponder.

d) Reapertura de la investigación

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente sólo podrán reabrirse por resolución fundada del Secretario General, y ante el evento que surjan elementos probatorios nuevos o no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal. En el evento que el cierre de la investigación se haya debido a la ausencia de la persona denunciada, su reincorporación podrá motivar la reapertura.

e) Apelación

La persona sancionada podrá formular la apelación a los cargos y presentar las pruebas que estime pertinentes en apoyo de su defensa en la audiencia de descargos, la cual se llevará a cabo ante el Rector. Dicha contestación deberá realizarse por escrito y de manera fundada, dentro del plazo de **tres (3) días hábiles** contados desde la respectiva notificación. La resolución correspondiente será emitida en un plazo máximo de **cinco (5) días hábiles** desde la notificación de la apelación. Contra la resolución definitiva de Rectoría no procederá recurso alguno.

f) Adopción de medidas o sanciones

Una vez notificada las partes y habiendo pasado el tiempo de apelación, el Secretario General, deberá dispones y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes **quince (15) días corridos**, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

g) Medidas correctivas y de reparación

La persona a cargo de la investigación podrá, además, sugerir en su informe la adopción de medidas correctivas y de reparación, siempre que los hechos objeto de la investigación hayan sido debidamente acreditados y se considere el mérito del proceso.

En cuanto a las medidas de reparación, estas no tendrán, en ningún caso, carácter económico o pecuniario, ni podrán imponerse respecto de una persona distinta de la víctima. La implementación de dichas medidas estará sujeta a la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados, quien tendrá la facultad de rechazarlas. En tal caso, deberá dejar constancia expresa de su rechazo en el expediente. Las medidas de reparación sugeridas por la persona a cargo de la investigación podrán ser acogidas, modificadas o rechazadas por el Secretario General. La decisión final podrá ser apelada ante Rectoría.

El incumplimiento de las medidas correctivas y de reparación dispuestas una vez finalizada la investigación será considerado una falta grave y podrá ser sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento de Convivencia o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las medidas de reparación que se podrán sugerir y/o resolver incluyen, entre otras:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por parte de la persona sancionada.
- La entrega de disculpas escritas, ya sean privadas y/o públicas, a la víctima por parte de la persona sancionada.

- La adopción de acciones, actividades o facilidades necesarias para permitir a la víctima la continuidad de sus estudios, actividades laborales o de servicio, según corresponda.
- La adopción de medidas que permitan restablecer el entorno en que se encontraba la persona denunciante antes de los hechos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

Las medidas correctivas adoptadas por el Instituto tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que motivaron la denuncia, garantizando la no repetición de los mismos. Asimismo, se evaluará la eficacia de dichas medidas y se propondrán mejoras en el protocolo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Estas medidas correctivas podrán aplicarse tanto a las personas involucradas en la investigación como al resto de la comunidad educativa del IPG, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género, la reiteración de información sobre los canales de denuncia disponibles en estas materias, y otras medidas previstas en el protocolo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

h) Sanciones

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas por parte del Secretario General, y en caso de apelación por parte del Rector, al denunciante y denunciado, mediante una vía escrita impresa o electrónica al correo institucional. Además, debe gestionar la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

En caso de determinarse la responsabilidad de la persona trabajadora, la institución podrá aplicar las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o las siguientes:

a. Amonestación verbal.
b. Amonestación escrita.
c. Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
d. Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
e. Suspensión e Inhabilidad para ocupar cargos directivos hasta por cuatro semestres contados desde la fecha de la resolución.
f. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.
g. La remoción del cargo y/o la cesación de funciones sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

Las sanciones mencionadas anteriormente podrán originar penas accesorias, como la perdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios proporcionados por el Instituto. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias. Tales como la exigencia de participación en instancias especificas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Las sanciones quedarán consignadas en la hoja de vida de la persona trabajadora y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación de desempeño. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de IPG.

En caso de determinarse la responsabilidad de un estudiante, las sanciones que aplicarán son:

a. Amonestación Verbal.
b. Amonestación Escrita y con copia a carpeta del estudiante.
c. Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por el Secretario General.
d. Condicionalidad para el evento de ser un estudiante el sancionado, quedando en situación de ser suspendido, o expulsado en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad.
e. Suspensión inmediata del curso, actividad académica o Campo Clínico donde el sancionado hubiere cometido la infracción disciplinaria, debiendo repetir la totalidad del curso, actividad académica o Campo Clínico en el semestre o año académico siguiente.
f. Suspensión inmediata de todos los cursos, actividades académicas o Campos Clínicos que el sancionado esté realizando en el semestre y/o año académico, debiendo repetirlos en su totalidad en el semestre o año académico siguiente.
g. Cancelación de la Matrícula para el siguiente período Académico.
h. Cancelación inmediata de la Matrícula o expulsión del o la estudiante.
i. Cancelación inmediata de la Matrícula y acciones legales que correspondan.

Las sanciones mencionadas anteriormente podrán originar penas accesorias, como la perdida total de becas o beneficios o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, u otros reconocimientos proporcionados por el Instituto. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias. Tales como la exigencia de participación en instancias especificas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al estudiante o a su apoderado de los compromisos económicos contraídos con el Instituto.

Las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género cometidas por personas contratadas para prestar servicios serán sancionadas con las siguientes medidas:

a. Amonestación verbal
b. Amonestación escrita

c. Término del contrato de prestación de servicios

El término de la prestación de servicios implicará además la inhabilitación para ser contratadas nuevamente en el Instituto, para lo cual el Secretario General deberá informar de ello a la unidad académica o administrativa correspondiente.

En caso de que dichas conductas sean cometidas por personal de empresas prestadoras de servicios, se exigirá a las mismas el reemplazo de la persona infractora y/o la suspensión o término del contrato correspondiente.

i) Registro de denuncia y sanciones

La Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia será responsable registrar todas las denuncias ingresadas en la institución, con el fin de evaluar el inicio de los procedimientos de investigación y sanción. Dicho registro deberá contener, como mínimo, los siguientes datos: fecha de presentación de la denuncia, identificación de la(s) persona(s) denunciante(s), de la persona señalada como víctima o afectada, y de las personas señaladas como responsables; género de las personas involucradas; estamento de pertenencia o relación con la institución; conducta denunciada, categorizada conforme a la ley (acoso sexual, violencia de género o discriminación de género); fecha de envío de la denuncia al Secretario General; y fecha y contenido de la decisión adoptada respecto de la denuncia, incluyendo la individualización de las personas responsables.

Por su parte, la Secretaría General mantendrá un registro específico de los procesos de investigación y sanción, que deberá incluir como mínimo los siguientes datos: identificación de la persona afectada por los hechos; identificación de la persona denunciada; fecha de notificación de la denuncia para su análisis de admisibilidad; fecha de resolución de admisibilidad, indicando si esta fue declarada admisible o no; identificación de la persona a cargo de la investigación y del actuario; medidas de protección y apoyo otorgadas; fecha de inicio y cierre de la investigación; fecha de recepción del informe de investigación; fecha de resolución final; y las sanciones impuestas, según corresponda.

Adicionalmente, todas las sanciones establecidas en el presente Protocolo serán incorporadas y registradas en la Ficha Curricular del estudiante y/o en la hoja de vida de la persona trabajadora, según corresponda.

j) Garantías de acceso a la investigación

Las personas denunciantes y denunciadas tendrán pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que esta haya concluido y se les notifique la resolución que culmina el proceso. Esto se realiza para, por una parte, resguardar la honra de las personas, asegurar el éxito de las diligencias investigativas, y por otra, garantizar el conocimiento del proceso investigativo a las partes para efectos de presentar los recursos que la normativa establece.

No obstante, en todo momento las partes involucradas podrán solicitar a la persona a cargo de la investigación 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 a la persona infractora.

Lo anterior, permite que la investigación se lleve a cabo sin interferencias y con respeto a las normas de debido proceso.

k) Situaciones no previstas

Los casos especiales y situaciones no previstas en el presente Protocolo serán resueltos por el Secretario General, mediante resolución fundada.