

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

**Preámbulo del modelo:**

*El presente modelo se fundamenta y es complementario con las disposiciones convenidas en la Política Integral de Equidad de Género y el Modelo de Prevención al acoso sexual, la violencia y discriminación de género del IPVG.*

*A lo largo del presente documento, se utilizarán diversas estrategias de implementación de un lenguaje inclusivo y no sexista, acorde al Instructivo de Buenas Prácticas con Enfoque de Género de nuestra Institución, con el objetivo de desnaturalizar la utilización del masculino genérico como algo universal y visibilizar la existencia de otras identidades.*

## CONTENIDOS

<b>TÍTULO I</b>	<b>ANTECEDENTES Y NORMAS GENERALES</b>	<b>4</b>
<b>TÍTULO II</b>	<b>DE LA DENUNCIA</b>	<b>9</b>
<b>TÍTULO III</b>	<b>DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>TÍTULO IV</b>	<b>DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN</b>	<b>15</b>
<b>TÍTULO V</b>	<b>DE LAS DE LAS FALTAS Y SANCIONES ASOCIADAS A CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</b>	<b>17</b>
<b>TÍTULO VI</b>	<b>MEDIDAS DE REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.</b>	<b>19</b>
<b>TÍTULO VII</b>	<b>DE LA REVISIÓN DEL MODELO Y SU DIFUSIÓN</b>	<b>20</b>

## TÍTULO I. ANTECEDENTES Y NORMAS GENERALES

El presente modelo se funda en los **principios, conceptos y normativa** desarrolladas en la **política integral de equidad de género** y en el **modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género del IPVG**.

### **Artículo 1: Objetivo**

El Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, con Protección y Reparación del Instituto Profesional Dr. Virginio Gómez, consagra disposiciones, mecanismos y procedimientos para abordar denuncias referidas a las conductas descritas en este modelo, que involucren a miembros de la comunidad institucional, con la finalidad de adoptar medidas que sean pertinentes, otorgando una resolución, sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales y denuncias externas que correspondan en conformidad a la ley.

### **Artículo 2: Alcance del modelo, ámbito de aplicación y Unidad encargada de su ejecución.**

La aplicación de las disposiciones del presente modelo tendrá lugar en conformidad a lo señalado en el título I de la Política Integral de Equidad de Género y Diversidad del Instituto Profesional Dr. Virginio Gómez.

La Unidad de Cumplimiento será la encargada de la implementación y ejecución del presente modelo. Dicha Unidad dependerá de Secretaría General con prescindencia de toda otra área, a fin de garantizar la imparcialidad e independencia en el ejercicio de la labor de los/as funcionarios(as) que integran la misma.

### **Artículo 3: Definiciones**

Sin perjuicio de las definiciones legales contenidas en la normativa nacional e internacional que obligan al Estado de Chile, para los efectos del presente instrumento, se tendrán las siguientes definiciones en relación a las conductas que se indican:

#### **1. Acoso sexual**

Constituye acoso sexual, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. **Ley 21.369.**

Cabe destacar que, adicionalmente, se considera como un antecedente relevante el hecho de que conductas inadecuadas, inapropiadas o que revistan características de hostigamiento, y que no aparezcan descritas en el catálogo siguiente, pero que se den en el contexto de una relación sexoafectiva actual o pasada, podrán también ser consideradas expresiones de acoso sexual o violencia de género.

Son constitutivas de acoso sexual, entre otras, los siguientes hechos o conductas, sean estas esporádicas o reiteradas:

- a) Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- b) Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- c) Gestos de carácter sexual.
- d) Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- e) Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona que generen afectación.
- f) Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- g) Comportamientos inadecuados o inapropiados, cuando existe o ha existido una relación sexoafectiva.
- h) Propositiones sexuales o románticas no consentidas o que se generen en el contexto de una relación claramente desigual en términos de poder.
- i) 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).
- j) Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales u otras acciones asociadas a las descritas anteriormente (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc).
- k) Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- l) Llamadas, mensajes o notas incógnitas, envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual sin consentimiento.
- m) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas o humillantes para la víctima.
- n) Obligación a ver pornografía.
- o) Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura, cadera, muslos o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- p) Acercamientos y persecuciones que generen un ambiente hostil, intimidatorio y/o humillante.
- q) Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- r) Obligación a presenciar exhibicionismo (como exposición de genitales, masturbación en público, entre otras)
- s) Obligación a participar en la grabación de videos pornográficos no consentidos (por medio de la coerción, amenaza, intimidación o chantaje ya sea directa o por vías telemáticas).
- t) Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- u) Obligación a realizar prácticas sexuales no consentidas.
- v) Abuso sexual (delito).
- w) Violación (delito).

No constituye acoso sexual las relaciones consentidas; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la presunta víctima.

Tampoco constituirán acoso sexual los comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar los procedimientos correspondientes.

## 2. Violencia de género

Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona, que le causa la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. **Convención Belém do Pará y Ley 21.369.**

Cabe destacar que, adicionalmente, se considera como un antecedente relevante el hecho de que conductas inadecuadas, inapropiadas o que revistan características de hostigamiento, y que no aparezcan descritas en el catálogo siguiente, pero que se den en el contexto de una relación de pareja o ex-pareja, podrán también ser consideradas expresiones de acoso sexual o violencia de género.

Son constitutivas de violencia de género, entre otros hechos o conductas, los siguientes:

- a) Comentarios, verbales o escritos, alusivos al sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación erótico-afectiva de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas;
- b) Comentarios o chistes, ofensivos o humillantes que hagan referencia al cuerpo de una persona, a ciclos reproductivos o a la calidad de progenitor/a;
- c) Comentarios, verbales o escritos, que inciten al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria por razones de género;
- d) Desacreditar públicamente, en forma presencial o virtual, a una persona por sus capacidades y habilidades o por cualquier otra condición personal que tenga como base el sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación erótico-afectiva de una persona.

No constituye violencia de género comentarios, chistes o actitudes cuyo sustento no sea el género el sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación erótico-afectiva de la persona, sin perjuicio de poder aplicar los procedimientos correspondientes.

## 3. Discriminación de género

Cualquier 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. **CEDAW, Ley 20.609 y Ley 21.369.**

Son constitutivas de discriminación de género, entre otros hechos o conductas, los siguientes:

- a) Establecer diferencias en evaluaciones o instancias académicas, debido al sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva de los y las estudiantes;
- b) Establecer diferencias o preferencias en procesos de selección de personal, movilidad laboral, calificación, evaluación o categorización académica o cualquier otra actividad de carácter laboral, debido con aspectos relacionados con el género de las personas;

- c) Establecer diferencias arbitrarias debido a aspectos relacionados con el género de las personas, en la capacitación laboral y/o profesional de los/as trabajadores/as de la Institución;
- d) Establecer diferencias arbitrarias debido a aspectos relacionados con el género de las personas, en el acceso a becas, beneficios y subvenciones;
- e) Cualquier otro acto o conducta que genere distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva de las personas.

No constituye discriminación de género cualquier otro acto o conducta que genere distinción, exclusión o restricción que no sea basada en el sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva de las personas, sin perjuicio de poder aplicar los procedimientos correspondientes.

#### **Artículo 4: Principios**

- 1. Debido proceso:** Toda investigación será instruida conforme lo establecido previamente en la normativa Institucional, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes presupuestos: presunción de inocencia, derecho a ser oídas ambas partes, debido emplazamiento, derecho a presentar pruebas, derecho a obtener una resolución fundada, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad en la decisión y derecho de revisión.
- 2. Confidencialidad:** Las denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de confidencialidad. Los datos de el/la denunciante y de quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus dichos y afirmaciones, serán conocidos únicamente por los/as intervinientes, investigadores/as y autoridades que corresponda según procedimiento, y sólo para los fines propios de la investigación. Asimismo, se procurará que los recintos destinados a entrevistas otorguen adecuado resguardo de las conversaciones. No obstante, los antecedentes de la investigación podrán ser revelados ante la autoridad competente.
- 3. No represalias.** No se tomará ninguna medida adversa contra quien denuncie o colabore en la investigación. Sin embargo, podrá ser sancionado quién, a sabiendas, reporte hechos falsos o en los que haya tenido también participación como infractor/a.
- 4. Independencia:** El equipo investigador actuará con autonomía respecto de todo otro órgano que pudiere tener participación en los procesos.
- 5. Imparcialidad:** El equipo investigador actuará con objetividad.
- 6. Diligencia y Celeridad:** La investigación y resolución deben ser realizadas con la debida diligencia y sin demoras injustificadas.
- 7. Transparencia:** Todas las decisiones y actuaciones que se realicen deben ser informadas y explicadas a las personas involucradas en todo el proceso.
- 8. No revictimización:** Evitar la exposición reiterada e injustificada de la parte denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Se

realizarán preferentemente entrevistas videogradas, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante. El proceso se realizará con especial resguardo a quienes pueden ser víctimas de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

- 9. Responsabilidad:** Cada persona que presente una denuncia o participe en calidad de testigo deberá tener presente todos los aspectos que este proceso involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada.
- 10. Accesibilidad del procedimiento:** El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente protocolo será accesible a todas las personas sin distinción de ninguna naturaleza, encontrándose disponible en la página web institucional.
- 11. Presunción de inocencia:** Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal, en tanto, no fuera declarada responsable por la resolución pertinente.
- 12. Interseccionalidad:** Se considerará un enfoque interseccional en los procesos, considerando categorías tales como, el género, la etnia, la clase, la orientación sexual y/u otros factores de especial vulneración, que están interrelacionados y que interactúan creando múltiples niveles de injusticia social.

#### **Artículo 5: Derechos y deberes de las partes.**

##### **Derechos:**

- 1. A la información:** Los/as intervinientes pueden solicitar información y orientación durante todas las etapas del procedimiento.
- 2. A ser oído:** Los/as intervinientes pueden solicitar audiencia con las y los miembros de la Unidad de Cumplimiento y/o Comité Investigador.
- 3. A incorporar prueba:** Los/as intervinientes pueden aportar antecedentes hasta la etapa del cierre de la investigación.
- 4. A la accesibilidad del procedimiento:** El conocimiento de las normas específicas que regulan los procedimientos establecidos en el presente modelo será accesible a toda persona sin distinción, encontrándose disponible en el sitio web Institucional.

##### **Deberes:**

- 1. Responsabilidad:** Los/as intervinientes deberán realizar sus actuaciones con seriedad y de manera fundada.
- 2. Buena fe:** Los/as intervinientes deberán observar en todas las etapas del proceso estricto cumplimiento al principio de buena fe en sus actuaciones.
- 3. Confidencialidad de la información:** La información de que tomen conocimiento los/as intervinientes durante el proceso de investigación, no puede ser utilizada con fines difamatorios al interior de la Institución. Lo anterior, puede dar lugar a un proceso disciplinario.

## TÍTULO II. DE LA DENUNCIA.

La denuncia es el acto formal en que se da a conocer a la Institución de una eventual situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizadas o que tengan como destinatarias alguna de las personas mencionadas en el artículo 2 del presente modelo.

No se considerará como una denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante unidades institucionales.

La denuncia deberá presentarse por vía digital a través de un **botón de denuncias** que está disponible en el sitio web institucional y en intranet, desplegando un formulario único online.

Para orientación y consultas sobre el proceso de denuncias será responsable la Unidad de Cumplimiento.

Se debe tener en consideración que, en conformidad al artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal, la Institución estará obligada a denunciar ante Fiscalía los hechos de que tomare conocimiento, que pudieren revestir el carácter de delito y que afecten a los alumnos y alumnas, o que hubieren tenido lugar en el establecimiento.

### **Artículo 6: Plazos**

El plazo para presentar la denuncia será de hasta seis meses contados desde la ocurrencia del hecho, en caso de hechos reiterados desde la última ocasión en que hayan tenido lugar.

En casos de ausencias por motivos de salud debidamente calificados, se entenderá suspendido el plazo para interponer la denuncia por el tiempo que dure la ausencia. Que, en todo caso, nunca podrá exceder de un año.

### **Artículo 7: De la interposición de la denuncia**

Quienes pertenezcan a la comunidad educativa y se sientan afectados/as por alguna de las conductas a que se refiere el presente instrumento, tienen el derecho a denunciar los hechos en forma expresa y fundamentadamente, conforme a las disposiciones del presente modelo.

Sin perjuicio de lo antes señalado, y del compromiso de la Institución en orientar a la persona denunciante, esta tiene siempre el derecho de ejercer las acciones que le otorga el ordenamiento jurídico.

Se hace presente que, en caso de sentirse afectado/a por alguna situación que pudiese eventualmente presentar características de acoso sexual, violencia o discriminación de género, siempre podrán exponer el asunto ante el Departamento de Equidad de Género y Diversidad a fin de obtener orientación y contención.

### **Artículo 8: De la forma, contenido y recepción de la denuncia**

Formalidades mínimas de la denuncia:

La denuncia deberá formularse por miembros de la Comunidad Institucional, **a través de la vía digital** y deberá proporcionar la siguiente información:

1. Individualización de la o las personas denunciantes.
2. Individualización de la o las personas denunciadas.
3. Una descripción de los hechos denunciados.
4. La indicación de eventuales pruebas o evidencias en que se funda la denuncia.

No se admitirán denuncias anónimas, en contra de personas indeterminadas o indeterminables. Sin embargo, se le comunicará a la persona denunciante, por correo electrónico, o personalmente, según corresponda, a fin de que pueda completar la información necesaria para ser recibida.

En todo momento, la parte denunciante, la parte denunciada y los/as eventuales testigos que se presenten, deben participar bajo el principio de la buena fé.

#### **Artículo 9: Admisibilidad de la denuncia**

1. Recepción de la denuncia: Si la denuncia cumple con las menciones mínimas señaladas precedentemente, se procederá a su examen, a objeto de definir su admisibilidad, por el Departamento de Equidad de Género y Diversidad en conjunto con la Unidad de Cumplimiento, **dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde el recibimiento de la misma**, dirigiendo la comunicación de la resolución adoptada a la persona denunciante a través del correo electrónico institucional o aquel que la persona indique, pudiendo excepcionalmente citar a una reunión especialmente designada al efecto. En casos calificados el plazo antes referido podrá ser ampliado a petición o con consentimiento de la persona denunciante, a fin de recabar antecedentes para el examen de admisibilidad.
2. El análisis de admisibilidad consiste en revisar que la denuncia contenga o se refiera a hechos que son susceptibles de constituir conductas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, conforme a las definiciones contenidas en la ley 21.369 y en el presente instrumento.
3. La sola admisibilidad no implica la necesaria e inmediata apertura de una investigación, sino que supone que la denuncia contiene hechos que son susceptibles de constituir algunas conductas que se describen en el presente instrumento como sancionables.

#### **Artículo 10: Aplicabilidad del procedimiento de conciliación**

Admitida la denuncia, se informará a la persona denunciante la posibilidad de que el asunto sea sometido a un procedimiento de conciliación, para lo cual se otorgará la posibilidad de evaluar en conjunto con el Departamento de Equidad de Género y Diversidad, las ventajas/desventajas y la conveniencia de optar por esta alternativa. En esta evaluación se tendrá en especial consideración:

1. Circunstancias.
2. Afectación de la persona denunciante.
3. Gravedad de los hechos.
4. Criterio técnico del Departamento señalado.

La conciliación será un procedimiento confidencial, de aplicación **excepcional** y de carácter voluntario, mediante el cual la persona denunciante y la denunciada, en espacios y momentos diferenciados, podrán proponer y construir opciones de acuerdo o de entendimiento con el fin de

alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia. El Departamento de Equidad de Género y Diversidad y la Unidad de Cumplimiento serán responsables de la aplicación del procedimiento de conciliación, actuando como Ministros de Fé y dejando constancia de lo obrado en un acta, con firma de los/as asistentes, la que tendrá carácter vinculante para las partes. El procedimiento de conciliación no podrá exceder de **10 días hábiles** contados desde que se cita a las partes a conciliar.

Se llevará un registro de los procedimientos de conciliación, resguardando el carácter confidencial de los mismos, con el fin de contribuir a identificar las áreas problemáticas e información estadística del número de casos en la Institución.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

1. Cuando se trata de denuncias por agresión sexual.
2. Cuando se manifieste falta de acuerdo entre la persona denunciante y la denunciada.
3. Cuando los hechos denunciados afectan a niños, niñas o adolescentes.
4. Cuando, se denuncien nuevas conductas iguales, similares o más graves de aquellas sometidas a conciliación entre las mismas partes con anterioridad.
5. Cuando se trate de eventuales delitos.

### TÍTULO III. DE LA INVESTIGACIÓN.

#### Artículo 11: Inicio de la investigación y sus etapas

Declarada admisible la denuncia y descartada la posibilidad de conciliación, se citará por correo electrónico a la persona denunciante con el objeto de informarle sobre el procedimiento de investigación y las posibles medidas de resguardo y/o contención para el abordaje de su denuncia. Cumpliendo con lo anterior y con **autorización de Secretaría General**, se podrá instruir una investigación a la **Unidad de Cumplimiento**, y/o designar un comité investigador, compuesto por un mínimo de tres personas, garantizando imparcialidad y competencias en la materia.

En caso de que una o un miembro del Comité Investigador pudiese carecer de la objetividad o imparcialidad necesaria, deberá inhabilitarse. Se presumirá que existe un “interés personal comprometido” cuando en el asunto o materia en el que haya de intervenir cualquiera de las personas indicadas precedentemente, tenga interés él/ella, su cónyuge, ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, personas ligadas a él/ella por adopción, o una tercera persona –natural o jurídica- a la que esté vinculada por razones personales, afectivas, comerciales o profesionales, y pueda afectar o influir en la toma de sus decisiones. O bien, porque es la parte denunciada.

En caso de que se interponga una denuncia en contra de Secretaría General, la autorización para instruir una investigación la otorgará Vicerrectoría, designando al Comité Investigador.

En caso de que se interponga una denuncia en contra de Vicerrectoría, la autorización para instruir una investigación la otorgará Rectoría, designando al Comité Investigador.

En caso de que se interponga una denuncia en contra de Rectoría, la autorización para instruir una investigación la otorgará Vicerrectoría, designando al Comité Investigador.

La realización de la investigación tendrá un **plazo máximo de 15 días hábiles**<sup>1</sup> contados desde la fecha del acta que da inicio a la investigación, y hasta que se resuelve el cierre de las diligencias de la investigación. Excepcionalmente y cuando la complejidad del caso lo amerite, la Unidad de Cumplimiento o el Comité Investigador podrá realizar solicitudes extraordinarias, por escrito, a **la autoridad que instruye la investigación**, a fin de mejor resolver un caso, tales como: aumento de plazo de investigación y o acumulación de investigaciones.

#### Etapas

1. **Apertura de la investigación.** Consiste en la autorización por parte de la autoridad competente, para dar inicio a un procedimiento de investigación por los hechos denunciados. Lo anterior se materializará a través de un acta que instruirá la investigación y designará a los/las funcionarios/as investigadores(as).
2. **Etapas indagatoria.**
  - a) Dirigida por la Unidad de Cumplimiento, posteriormente a la apertura de la investigación, se abrirá un término probatorio por **15 días hábiles**, ampliables por

---

<sup>1</sup> Los días hábiles para estos efectos, serán de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados por IPVG.

motivos justificados, lo que será solicitado por escrito a Secretaría General, antes del vencimiento del plazo originalmente establecido.

- b) Una vez que se comuniquen a cada una de las personas involucradas sobre el inicio de la investigación, se les otorgará un plazo de **2 días hábiles** para formular objeción contra algún/a de los/as miembros del Comité Investigador, fundada únicamente en los criterios definidos en el Artículo 11 del presente instrumento; la cual será resuelta por Secretaría General.
- c) En esta etapa el Comité Investigador estará facultado para:
  - Adoptar medidas de resguardo a los/as intervinientes, en caso de ser necesario y con consentimiento de las personas en cuyo favor se establecen, en la medida en que sea posible obtenerlo.
  - Coordinar acciones tendientes a brindar protección y acompañamiento, en caso de ser necesario, y con consentimiento de las personas en cuyo favor se establecen.
  - Tomar declaración a los/as intervinientes y comunicar a la(s) persona(s) denunciada(s) el o los actos que son objeto de investigación y que se indican en la denuncia.
  - Tomar declaración a las y los testigos presentados por los/as intervinientes, quienes deben tener relación directa con los hechos denunciados para la admisibilidad del testimonio y cuyas identidades podrán ser resguardadas en el informe final de la investigación si así lo solicitan, existiendo motivos fundados.
  - Recibir la prueba que aporten los/as intervinientes, siempre que tenga relación con los hechos denunciados.
  - Realizar las diligencias de investigación que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados y para determinar la existencia de circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad, pudiendo solicitar información a las áreas de la Institución que correspondan.

**3. Resolución de cierre de la investigación.** Una vez realizadas todas las diligencias de investigación o bien, una vez vencido el plazo de ésta, la Unidad de Cumplimiento o Comité Investigador se reunirá para verificar que no existan gestiones pendientes, evaluando la pertinencia de declarar el cierre de la investigación, el cual deberá acordarse de forma unánime. De lo anterior se emitirá una Acta.

**4. Análisis de la prueba y elaboración de informe.** La Unidad de Cumplimiento o el Comité Investigador realizará la valoración de la prueba rendida durante la etapa indagatoria y redactará un informe que deberá contener:

- La identificación de las partes involucradas.
- Un resumen de la denuncia.
- Los principales aspectos de la declaración de los/as intervinientes.
- Relación de los hechos.
- Medios de prueba aportados y su valoración.
- Propuesta de resolución que contenga una exposición de todos los fundamentos de la decisión sobre la aplicación o no aplicación de una sanción, considerando atenuantes y agravantes.

**5. Pronunciamiento o resolución por parte de Secretaría General o la autoridad que instruye la investigación, según corresponda.** En conformidad al informe, Secretaría General podrá:

- (1) Determinar el sobreseimiento de la(s) persona(s) denunciada(s) en caso de estimarse que no se logró acreditar responsabilidad en los hechos.
- (2) Acoger total o parcialmente la denuncia, aplicando las sanciones que procedan.

La decisión constará en un acta, la cual será notificada a las partes, en conformidad a este modelo.

**6. Notificación del Acta e instancia de apelación.** Aprobado el informe por Secretaría General o la autoridad que corresponda, se redactará un acta de resolución o término **que será notificada a** los/as intervinientes, quienes tendrán el plazo de **5 días hábiles** para deducir recurso de apelación en contra de la resolución contenida en el acta, si lo consideran pertinente. Esta resolución de término deberá ser fundada, exponiendo los elementos o consideraciones que se tuvieron a la vista para el pronunciamiento determinado. El recurso de apelación deberá interponerse por escrito, debe ser fundado y se presentará a través de correo electrónico a:

- Vicerrectoría con copia a Secretaría General, en casos de estudiantes y docentes.
- Rectoría con copia a Secretaría General, en casos de colaboradores/as y Vicerrectoría.
- Rectoría con copia Vicerrectoría, en caso de Secretaría General.

En los casos en que el recurso de apelación, sea interpuesto por Rectoría, podrá apelarse ante el Directorio de la Corporación Educacional Virginio Gómez.

**7. De la resolución al recurso de apelación.** Interpuesto el recurso de apelación, se resolverá dentro del plazo de 10 días hábiles siguientes. Una vez resuelto el recurso de apelación o habiendo transcurrido el plazo para su interposición, sin haberse deducido por la parte interesada, se entenderá que la resolución del proceso se encuentra firme para todos los efectos.

## **Artículo 12: De las notificaciones y plazos**

Para efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo a las normas del presente instrumento, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas, el domicilio particular declarado en la Institución, el lugar de trabajo o estudio y el correo institucional y/o personal que declaren los/as intervinientes.

Las notificaciones se materializarán por carta o por correo electrónico, adjuntando el documento en que conste en forma íntegra la resolución o su reproducción íntegra por el medio electrónico.

Los plazos contemplados en los procedimientos a que se refiere el presente instrumento son de días hábiles en el Instituto, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados por IPVG.

Es responsabilidad de la respectiva parte revisar e informar cualquier cambio de domicilio y en el correo electrónico declarado en el proceso de investigación, para efectos de recibir las resoluciones y comunicaciones Institucionales.

**Artículo 13: De los recursos y objeciones.**

Las resoluciones que se dicten en el presente proceso son inapelables, con la excepción de aquella que se pronuncia sobre el término del proceso de investigación, la cual se sujetará a lo dispuesto en el artículo 11, número 7.

**Artículo 14: Del desistimiento.**

La persona denunciante podrá desistir de su denuncia hasta antes de la notificación del acta de resolución o término, manifestando su voluntad de forma escrita y firmada ante la Unidad de Cumplimiento y/o el Comité Investigador.

## TÍTULO IV. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN.

### Artículo 15: Medidas que se adoptarán en el modelo de investigación.

#### 1. Medidas de resguardo y protección

El Comité Investigador y/o Unidad de Cumplimiento podrá, en cualquier estado de la investigación, proponer medidas provisionales, de cualquier índole, tendientes a resguardar a las personas que pudieran estar siendo afectadas. Dichas medidas deberán ser evaluadas caso a caso por la autoridad correspondiente, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo y estudio. La aplicabilidad de la medida estará supeditada al consentimiento de la persona denunciante.

##### a) **Medidas generales:**

- Prohibición de acercarse y/o conectarse por cualquier medio con la parte denunciante.
- Restricción de la participación en actividades.
- Cualquier otra medida que resulte indispensable para el mejor interés de los intervinientes de acuerdo a su situación particular.

##### b) **Medidas específicas:**

###### En el caso de estudiantes:

- Cambios de sección, jornada, o suspensión de asistencia presencial a la Institución.
- Prohibición de acercamiento entre intervinientes.
- Adecuaciones curriculares o de programación académica.

###### En el caso de trabajadores/as:

- Cambio de lugar o unidad de trabajo.
- Separación preventiva inmediata de la persona denunciada.
- Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- Teletrabajo, según la naturaleza de sus funciones.
- Permiso especial de Rectoría.

#### 2. Medidas que garantizan el tratamiento reservado de la denuncia y el acceso a la investigación

Se asume un compromiso con el tratamiento reservado de la denuncia, compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y garantía de derechos humanos. En cumplimiento a lo anterior, toda actuación que se realice en el marco del Modelo de Investigación deberá ser explicada a las personas involucradas con indicación de que, los/as intervinientes, tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación desde la **notificación del acta e instancia de apelación**. Lo anterior, a fin de resguardar la honra de los/as intervinientes, propender al éxito de las diligencias investigativas y el resguardo al debido proceso, sin perjuicio de la Ley 19.628, sobre protección de la vida privada. Conforme a lo anterior, los/as intervinientes podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos. Lo anteriormente señalado, no obsta a que los/as intervinientes puedan solicitar información

general respecto al estado del procedimiento, resguardando, en todo caso, el desarrollo y el avance de la investigación y sus fines

Las principales medidas que se adoptarán son las siguientes:

- Obligación de confidencialidad y estricta reserva de toda la información relativa a los procesos de investigación, tanto para la Unidad de Cumplimiento como para el Comité Investigador designado y las unidades responsables de la implementación de las medidas adoptadas.
- Posibilidad de considerar documentos de la investigación en todo o parte como reservados, siempre que su consideración no sea esencial para la determinación de una conclusión que afecte a los/as intervinientes.

**3. Medidas para asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, garantizando la celeridad del proceso y la protección de las personas intervinientes, evitando revictimización**

- Cumplimiento de los plazos establecidos en el presente instrumento.
- Oportuna actuación Institucional: El modelo de investigación deberá llevarse a cabo con la debida diligencia, sin demoras injustificadas.
- Imparcialidad: El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para los/as intervinientes. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán con independencia y objetividad.
- Prohibición de reproducción de estereotipos: Durante la investigación se evitará cualquier tipo de razonamiento basado en la preconcepción de las personas, asignaciones de roles y calificaciones de comportamiento personales de los/as intervinientes.
- Prohibición de la revictimización: Durante el procedimiento se evitará la exposición reiterada e injustificada de los/as intervinientes, en especial de la parte denunciante, a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación.

## **TÍTULO V. DE LAS DE LAS FALTAS Y SANCIONES ASOCIADAS A CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

### **Artículo 16: De las faltas.**

Del resultado de la investigación se determinará si se incurrió o no en una conducta sancionable por el presente instrumento. Para la determinación de la sanción se considerará tanto el principio de proporcionalidad, esto es, que la sanción que se va aplicar sea adecuada a la gravedad de la falta cometida, como la existencia de atenuantes y/o agravantes. Las faltas y sanciones aplicables serán las consignadas a continuación:

**Faltas leves:** Situaciones de acoso, violencia o discriminación de género que no involucren contacto físico, y que ocurre por una vez.

**Faltas graves:** Situaciones de acoso, violencia o discriminación de género que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas (más de una vez) y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

**Faltas gravísimas:** Son constitutivas de delitos y deben derivarse al Ministerio Público. Considera la violación, el abuso sexual, entre otros ilícitos en el marco de la violencia sexual.

### **Artículo 17: De las agravantes y atenuantes para la definición de sanciones.**

#### **a) Agravantes:**

- 1.a. Abuso de superioridad jerárquica.
- 2.a. Especial vulnerabilidad de la víctima, incapacidad para oponerse u otros factores que merezcan especial protección. Se considera el principio de interseccionalidad desarrollado en el modelo de prevención del acoso, violencia y discriminación de género del IPVG.
- 3.a. Reiteración de la conducta.
- 4.a. Alevosía, esto es, obrando a sobreseguro para cometer el acto.
- 5.a. Represalias o amenazas a la persona denunciante.
- 6.a. Presiones indebidas a la persona denunciante o testigos.
- 7.a. Haber sido sancionado anteriormente por algún otro procedimiento.

#### **b) Atenuantes:**

- 1.b. Irreprochable conducta anterior.

### **Artículo 18: De las sanciones.**

#### **Sanciones:**

##### **a) Colaboradores/as y docentes:**

- 1.a. Disculpas a la persona afectada.
- 1.b. Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra el acoso, la violencia o la discriminación de género.
- 1.c. Amonestación verbal.
- 1.d. Amonestación escrita, la que podrá anotarse en un registro disciplinario y/o registrarse ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.
- 1.e. Multa, que en todo caso no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria.

- 1.f. Suspensión de funciones sin goce de sueldo por un período de tiempo determinado.
- 1.g. No renovación de contrato.
- 1.h. Término de contrato de trabajo. Causal del artículo 160 Código del trabajo.

Si la comisión investigadora estimare que, de acuerdo con los hechos y el mérito de la investigación, estos configuran una de las causales de término del contrato de trabajo, así lo propondrá en el Informe para la resolución que adopte definitivamente Secretaría General, Vicerrectoría y/o Rectoría, según corresponda.

Para el caso en que la persona sancionada se encuentre ausente temporalmente por causa justificada, por ejemplo, licencias médicas, permisos, pasantías, la notificación de la resolución que contiene la sanción respectiva se practicará una vez terminada dicha ausencia.

b) Estudiantes:

- 1.b. Disculpas a la persona afectada.
- 2.b. Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra el acoso, la violencia o la discriminación de género.
- 3.b. Amonestación verbal.
- 4.b. Amonestación escrita, la que podrá anotarse en un registro disciplinario.
- 5.b. Pérdida del derecho a postular a cargos de representación estudiantil por un año.
- 6.b. Eliminación de una asignatura.
- 7.b. Matrícula condicional, durante un periodo de prueba que no puede exceder de un semestre o dos bimestres académicos, a partir de la fecha en que quede en firme la sanción.
- 8.b. Suspensión de su condición de estudiante regular. El término de la suspensión de estudios será mínimo un semestre o dos bimestres académicos y máximo de dos semestres o cinco bimestres, respectivamente.
- 9.b. Expulsión. Consiste en la cancelación definitiva de la matrícula y la imposibilidad del estudiante de ser admitido(a) en cualquiera de los programas ofrecidos en el Instituto, en cualquiera de sus sedes.

*\*En el caso de que se aplique alguna de las medidas señaladas a algún/a estudiante, no tendrá derecho a devoluciones por concepto de matrícula y/o aranceles ya pagados a la Institución.*

**Artículo 19. Remisión a la normativa institucional.**

Si con ocasión de un proceso de investigación por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, queda de manifiesto que los hechos denunciados son constitutivos de una infracción al Reglamento Académico o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad u otra normativa Institucional vigente, serán también aplicables las disposiciones y sanciones establecidas en los referidos cuerpos normativos.

## **TÍTULO VI. MEDIDAS DE REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

### **Artículo 20. De las medidas de reparación.**

Las reparaciones tendrán por objeto contribuir a aliviar el daño o lesión sufrida por las personas que han sido víctimas de estas conductas, debiendo ser justificadas y proporcionales a la falta cometida y acreditada. La aplicabilidad de la medida estará supeditada al consentimiento de la persona en cuyo favor se establece.

#### **1. Atención post evento.**

La reparación comienza desde que se recibe la denuncia o solicitud de atención, pues es la primera instancia donde la parte denunciante será escuchada. Deberá entregarse información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos, respectivamente.

#### **2. Restitución.**

Las medidas de restitución tienen por objetivo restablecer la situación en la que se encontraba la parte antes de ocurrir los hechos denunciados, o sea que retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original. Se refieren principalmente a medidas de aseguramiento de la continuidad de estudios y actividades laborales.

#### **3. Satisfacción.**

Restablecimiento de la dignidad de la parte, a través de la aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado, especialmente en casos de connotación pública, y la entrega de disculpas, verbales o escritas, privadas o públicas.

#### **4. Garantías de no repetición.**

Corresponde a medidas que implementa la Institución con el fin de garantizar que no se repitan las conductas denunciadas, ya sea en relación a la persona denunciada en particular, o de modo preventivo en toda la Institución.

#### **5. Prohibición de represalias.**

Se prohíbe cualquier tipo de represalias que afecten las oportunidades y condiciones de empleo o estudio de la persona denunciante.

#### **6. Apoyo psicológico, médico, social y jurídico** para las víctimas y las/os miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

De acuerdo a las medidas de reparación antes mencionadas la Institución cuenta con los siguientes canales de apoyo:

- Línea de apoyo social y psicológico a estudiantes a través del Protocolo de Acompañamiento Psicológico y/o consejería desarrollado por el Departamento de Apoyo al Estudiante, implementado en la Institución desde abril del año 2020.
- Línea de apoyo jurídico y social a miembros de la comunidad afectados/as a través del Departamento de Equidad de Género y Diversidad y la Unidad de Cumplimiento.
- Derivación a organismos externos a la institución a fin de entregar el apoyo necesario.

## **TÍTULO VII. DE LA REVISIÓN DEL MODELO Y SU DIFUSIÓN.**

La revisión del presente modelo será dirigida por el Departamento de Equidad de Género y Diversidad con apoyo de la Unidad de Cumplimiento, considerado una participación paritaria con representación estamental equilibrada, sometiendo la aprobación final al Consejo Directivo Superior.

La difusión del presente modelo se concretará a través del Plan Anual de Comunicaciones del Departamento de Equidad de Género y Diversidad, que incluirá a los tres estamentos de la Institución en sus tres sedes.