

**PROTOCOLO PARA  
PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR  
EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN IPG**



**EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

---

## CONTENIDOS

<b>1. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO</b>	<b>3</b>
<b>2. APLICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DEL PROTOCOLO</b>	<b>4</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>4. DEFINICIONES INSTITUCIONALES</b>	<b>4</b>
<b>5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>6</b>
<b>5.1 Modelo de prevención</b>	<b>6</b>
<b>5.2 Modelo de investigación y sanción</b>	<b>7</b>
A. Conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género	7
B. Procedimiento de realización y tramitación de las denuncias	8
C. Medidas de apoyo	14
D. Medidas provisionales	14
E. Sanciones	15
F. Medidas de reparación	16

El presente protocolo tiene como objeto prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual; el acoso discriminatorio por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad y/o expresión de género; el hostigamiento por atención sexual indeseada; el hostigamiento por la generación de ambientes sexistas; y la violencia de género en el Instituto Profesional IPG.

## 1. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO

El presente Protocolo se enmarca dentro de los principios establecidos en la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG que regula los aspectos relacionados con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el instituto. Estos principios son:

### **Diversidad**

Pluralidad, existencia de diferentes valores, actitudes y atributos entre las personas que se manifiesta en factores como la edad, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la procedencia étnica, las perspectivas culturales, la identidad lingüística, ideología, creencias, religión, opiniones políticas o de otro tipo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

### **Equidad de Género**

Reconoce que las necesidades de los géneros son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente. Esto puede incluir un trato igualitario o trato diferenciado que se ve como equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Aunque a veces se utilizan indistintamente, igualdad y equidad son dos conceptos distintos.

### **Igualdad de género**

Apunta a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas independiente de su género. Actualmente se enfatiza en la noción de igualdad sustantiva entendida como la combinación de igualdad de género formal con igualdad de resultado, lo que significa que la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades, así como de trato y de respeto se complementan con la igualdad en impacto, producto o resultado de las acciones de las instituciones educativas.

## 2. APLICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

La aplicación y operacionalización del presente protocolo recae sobre la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, dependiente de la Rectoría. Además, contará con un Comité de Equidad de Género, integrado por el Rector, Vicerrectores, la Directora de Asuntos Estudiantiles y la Encargada de Gestión de Personas, que tiene por objetivo monitorear y evaluar la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será aplicable para todas las personas que componen el instituto profesional IPG, comprendiendo a los siguientes estamentos:

- » **Estudiantes:** Comprendidas como aquellas personas que se encuentran matriculadas en IPG, en sus diferentes modalidades.
- » **Docentes:** Personal académico en cualquiera de sus modalidades y jornadas.
- » **Colaboradores(as):** Personal que desempeña funciones administrativas, independiente de su modalidad de trabajo y vínculo contractual.

## 4. DEFINICIONES INSTITUCIONALES

El presente Protocolo se enmarca en las definiciones establecidas en la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG que regula los aspectos relacionados con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el instituto. Estas definiciones son:

### **Violencia de Género**

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

### **Acoso**

Todo acto, conducta, declaración o solicitud que constituya agresión u hostigamiento contra una persona, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la persona afectada el menoscabo, maltrato, humillación o bien le amenace o perjudique en un determinado contexto.

## **Acoso sexual**

Constituye 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 (Artículo 2° de la Ley 21.369, del año 2021). 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.

## **Discriminación arbitraria**

Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

## **Discriminación de género**

Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o 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.

## **Hostigamiento por atención sexual indeseada**

Aquella expresión por cualquier medio de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona a la cual va dirigida.

## **Hostigamiento por la generación de un ambiente sexista**

Creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

## **Represalia**

Toda respuesta de castigo o venganza, de carácter personal o institucional, en contra de personas que hayan intervenido en el procedimiento regulado por este protocolo, ya sea como víctima, denunciante o testigo.

## 5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política se operacionaliza a través de la implementación de los siguientes modelos:

### 5.1. Modelo de Prevención

Este modelo tiene por objetivo prevenir, informar, sensibilizar, capacitar respecto al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. A su vez, contempla monitoreo y evaluación del impacto de esta Política, con la finalidad de establecer un ambiente estudiantil seguro y libre de violencia. La implementación de este modelo recae sobre la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

Para evitar este tipo de situaciones, se realizarán:

- » Diagnóstico anual de evaluación de la Política, incorporando la detección de grupos y situaciones de riesgo, en conjunto de sus necesidades.
- » Estudios sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan. Se promoverá la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual y sexismo por orientación sexual, identidad y expresión de género por parte de dicha comunidad.
- » Actividades y campañas de sensibilización, por ejemplo, foros, talleres, seminarios, eventos, documentos de difusión y/o campañas. En estas iniciativas se procurará la participación de toda la comunidad educativa.
- » Capacitación permanente a todo el personal que compone la comunidad educativa.
- » Actualización de la reglamentación interna, e incorporación de esta temática en reglamentos y contratos de colaboradore(as), docentes y estudiantes.
- » Actualización e incorporación de la política en los procesos de inducción de toda la comunidad.
- » Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares y en otras instancias formativas.
- » Actividades y campañas de información sobre la Política, dirigidas a toda la comunidad estudiantil.
- » Sección en página web institucional y difusión de canales de denuncias.
- » Indicadores e instrumentos de medición para monitorear el impacto de los puntos anteriormente mencionados.

## 5.2. Modelo de investigación y sanción

Este modelo tiene por objetivo establecer los procedimientos de denuncia, lineamientos para los procesos investigatorios e indicaciones para las sanciones y procesos de apoyo a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

### A. Conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género

- » Los comportamientos que se produzcan en cualquiera de las Sedes o dependencias del Instituto. Se incluyen los Centros de Práctica, Campos Clínicos o cualquier otro lugar al que se asista un estudiante regular de IPG.
- » Cuando una situación de discriminación, violencia sexual y/o de género se produzca fuera del ámbito de aplicación de la presente normativa, en actividades privadas de estudiantes, docentes y/o colaboradores(as), la persona afectada podrá concurrir a hacer la denuncia para el sólo efecto de solicitar las medidas de protección que esta normativa contempla, siempre y cuando tales hechos tengan como consecuencia acciones con connotación de acoso u hostigamiento, sea éste sexual o no, que se produzcan o pudieran producirse en dependencias del Instituto.
- » Quienes tengan la calidad de egresados(as) o titulados(as) del Instituto también podrán denunciar a estudiantes, docentes y colaboradores(as) si se trata de hechos tipificados como faltas de acuerdo con la presente normativa, cuando los hechos hayan ocurrido en dependencias de IPG o en actividades académicas o sociales patrocinadas u organizadas por éste, cuando tenían la calidad de estudiantes de esta Casa de Estudios.
- » Esta normativa también se aplicará a aquellas acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación.
- » Cuando el hecho se encuentre fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, la persona afectada perteneciente al Instituto podrá recibir orientación y apoyo a través de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, de manera de reducir los efectos del hecho en su quehacer laboral y/o académico
- » Aun cuando no conforman una lista cerrada, las siguientes conductas se consideran como **acciones de acoso sexual**: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como: tocamientos, roces, palmadas o pellizcos; Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras de connotación sexual, acerca de la apariencia u aspecto de una persona; Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales de contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio; Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos; Exhibición de pornografía; Solicitud de información sobre actividades de índole sexual; Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- » Aun cuando no conforman una lista cerrada, las siguientes conductas se consideran como **acciones de acoso discriminatorio por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad y/o expresión de género**: Expresiones injuriosas, hostiles y humillantes

de descalificación relacionadas con el sexo, orientación sexual identidad y/o expresión de género; Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género; Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona, a través de la manipulación de su reputación por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género; Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, orientación sexual, identidad y/o expresión de género de una persona; Burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad; Burlas y represalias por asumir tareas disconformes con los estereotipos tradicionales de género; Asignar a una persona tareas sin sentido o imposibles de lograr, o destinarla a un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo, orientación sexual identidad y/o expresión de género.

- » Aun cuando no conforman una lista cerrada, las siguientes conductas se consideran como **acciones de hostigamiento por atención sexual indeseada**: Gestos y piropos lascivos; Bromas o chistes de carácter sexual; Presiones para realizar y/o aceptar obsequios y/o invitaciones a salir; Intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee; Realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos; Otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; Observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.
  
- » Aun cuando no conforman una lista cerrada, las siguientes conductas se consideran como **acciones de hostigamiento por la generación de un ambiente sexista**: Comentarios homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o insultos sexistas; Bromas, chistes o gestos de contenido sexual o sexista desagradables u ofensivos; Comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; Exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.

## B. Procedimiento de realización y tramitación de las denuncias

### Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia fundada en alguna de las causales definidas precedentemente, dirigida a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. Para la recepción de las denuncias se dispone de un formulario en la página web del Instituto ([www.ipg.cl](http://www.ipg.cl)) y de un correo electrónico institucional ([denuncias@ipg.cl](mailto:denuncias@ipg.cl)). En el caso de que la denuncia se realice de manera verbal, ante la Oficina de Gestión de Personas, si es docente o colaborador(a) y a la DAE o jefaturas de carrera, si es estudiante, se deberá completar el formulario definido por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

La denuncia la puede realizar cualquier miembro de la Comunidad Institucional. En el caso de que la denuncia la presente una tercera persona no involucrada directamente, deberá contar con la autorización por escrito de la persona afectada.



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. Debe realizarse en un espacio de acompañamiento y contención, evitando la revictimización, es decir, prescindiendo de la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.

### **Recepción de la denuncia**

Una vez ingresada la denuncia ante la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, esta hará llegar los antecedentes a Secretaría General para ponerla en conocimiento de la misma. Esta información debe enviarse en un plazo máximo de dos días hábiles contados desde su recepción. En caso de que los hechos denunciados pudiesen ser constitutivos de delito, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género deberá denunciarlos a los organismos pertinentes.

### **Pertinencia de la denuncia**

La Secretaría General tiene un plazo de dos días hábiles para emitir informe, basado en los hechos denunciados y antecedentes iniciales, sobre si a su juicio está revestida de seriedad y tiene mérito suficiente para acoger su investigación, lo que será informado a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género para comenzar el acto administrativo de investigación. En caso contrario, podrá disponer la realización de acciones de fiscalización sobre la persona denunciada y si ni siquiera existiere mérito para ello, se dispondrá el archivo de esta, notificando de ello a la persona denunciante. Esto último puede deberse a incumplir alguno de los requisitos establecidos en este protocolo; o resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

### **Realización del proceso investigativo**

Una vez notificada la Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la tramitación de la denuncia, esta debe convocar a una Comisión compuesta por dos personas, la que previa ratificación de Secretaría General deberá comenzar el proceso de entrevistas y análisis de los hechos denunciados. Una de estas personas a cargo de la investigación y la otra oficiará de Secretario(a) de Actas y será Ministro(a) de Fe del proceso.

Para el desarrollo de la investigación, la persona responsable de la investigación deberá entrevistar a las partes presuntamente involucradas y aquellas que durante el transcurso del proceso puedan aportar información relevante para dilucidar si hubo o no una infracción, y las circunstancias en que se desarrollaron los hechos investigados.

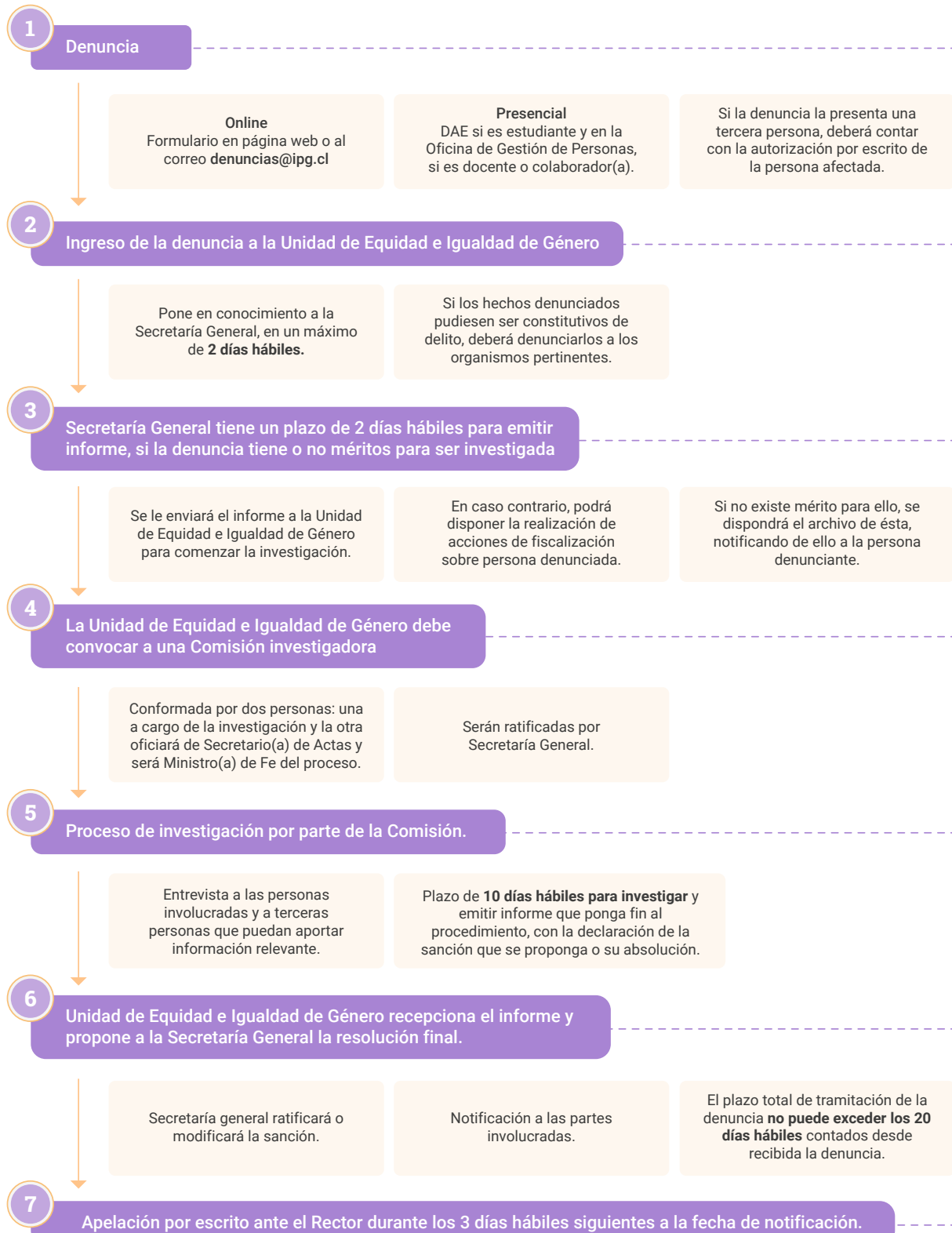
La citada Comisión tiene un plazo de diez días hábiles para las realizar las gestiones tendientes a esclarecer los hechos denunciados y para emitir Informe que ponga fin al procedimiento. Este informe debe contener todos los aspectos planteados en la denuncia y en el expediente, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones y defensas de la persona denunciada, y contendrá una propuesta de sanción o su absolución.

El señalado Informe debe enviarse a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. La resolución que aplique sanciones deberá notificarse a la persona inculpada, indicar los recursos que procedan contra ella, ante quien deban presentarse y el plazo para interponerlos. El plazo total de tramitación de la denuncia no puede exceder los veinte días hábiles contados desde recibida la denuncia.

El proceso de denuncia e investigativo se desarrollará en conformidad con los principios generales del derecho, garantizando:

- » La confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga un conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia, ni la identidad de las personas denunciantes, ni las personas denunciadas, y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la persona denunciante.
- » La parte denunciante y denunciada, así como cualquier otra que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurre, podrá denunciarlo ante la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, la que recomendará a la Secretaría General las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.
- » Cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.
- » Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y acompañamiento por parte del Programa Socio Afectivo.
- » Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que esta haya concluido y se formulen los cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Esto para resguardar la honra de las personas y asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso, toda vez que la investigación se realice sin interferencias.

## Resumen proceso de denuncia



## **Conflicto de interés**

Los denunciantes podrán impugnar a uno o más de los participantes del proceso cuando estimen que concurre algún conflicto de interés.

## **Denuncia videograbada**

Para dar cumplimiento al principio de no revictimización, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género podrá recibir la denuncia a través de una entrevista videograbada del relato, siempre y cuando, la persona denunciante manifieste expresamente su consentimiento. Si la persona denunciante no presta su consentimiento para videograbar la denuncia, la Unidad quedará impedida de hacerlo, quedando constancia de esto.

La denuncia videograbada podrá ser presencial o virtual. Una vez realizada, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, será la encargada de llenar el formulario de denuncia, la que deberá ser ratificada y firmada por la persona denunciante en la primera audiencia ante la Comisión investigadora.

La denuncia videograbada podrá suplir a la declaración en la investigación y tendrá valor probatorio como tal, siempre que la Comisión considere que es completa y suficiente y cuente con el consentimiento de la persona denunciante. Si la Comisión considera que la declaración obtenida no es completa y suficiente, podrá citar a la persona denunciante para que complemente lo que corresponda, procurando evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de su testimonio.

## **Desistimiento de la denuncia**

Iniciado el procedimiento la víctima podrá desistirse de la denuncia, poniendo fin al proceso, salvo que se trate de un caso grave conforme a las disposiciones del presente protocolo. La solicitud de desistimiento debe realizarse de manera formal y por escrito ante la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

## **Agravantes**

Para los efectos del presente Protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- » Que la persona denunciada sea reincidente en el acometimiento de conductas reguladas por este protocolo.
- » Que la persona denunciada ejerza cualquier tipo de coerción en contra de la víctima durante la investigación, con ocasión de la denuncia que esta interpusiera en su contra.
- » La existencia de dos o más víctimas o de dos o más victimarios concertados para cometer la falta.

- » La existencia de una relación de poder-subordinación entre víctima y denunciado(a)
- » Incumplimiento del denunciado(a) de la(s) medida(s) de resguardo que se impongan en virtud de este protocolo.

### Denuncias maliciosas

Las denuncias interpuestas maliciosamente, tanto por la persona denunciante como para cualquier otro que de mala fe hubiere vertido dichos o proporcionando antecedentes contrarios a la verdad en cualquier etapa del procedimiento investigativo incurrirá en las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal; lo cual lo hará acreedor de la sanción aplicada a falta grave; constituyéndose en un hecho punible por lo que deberá procederse de acuerdo al Código Penal.

### Tipos de faltas

Las conductas de acoso sexual podrán calificarse conforme a siguiente gradualidad en relación con su gravedad.

- » **Faltas Muy Graves o Gravísimas:** Se considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, en espacio de acceso público al interior de la Institución, en general conductas delictivas.
- » **Faltas Graves:** Situaciones de acoso que involucra contacto físico, o aquellas que no involucren contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.
- » **Faltas Leves:** situaciones de acoso presenciales o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas en forma recurrente.

Si los hechos investigados no fueran confirmados, ya sea porque no fue posible hacerlo o porque no fue realmente una falta, se dejará registro de ello en la carpeta de documentación de la persona denunciante y de la denunciada para que quede constancia. En caso de efectuarse una nueva denuncia que involucre a las mismas personas, la documentación anteriormente señalada constituirá un antecedente a tener en consideración. Si esto sucediera, se tomarán las medidas necesarias para que esta segunda denuncia sea inmediatamente investigada por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género y en un plazo no mayor a cinco días hábiles esta se resuelva con una constatación de la veracidad o falsedad del hecho denunciado, identificación de los causantes y circunstancias y a la vez se sancione debidamente al o los responsables.

### C. Medidas de apoyo

La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda, se entregará por personal o unidades del Instituto o por instituciones externas con los que exista un convenio para tales fines.

En caso de que alguna de las partes decida iniciar acciones legales en forma particular, el Instituto queda eximido de toda responsabilidad y no asumirá honorarios de abogado(a), 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.

### D. Medidas provisionales

Al momento de presentar la denuncia y mientras dure la investigación, la persona afectada y/o la persona denunciada podrán solicitar a Unidad de Equidad e Igualdad de Género la aplicación de medidas de protección. Sin perjuicio de lo anterior, Secretaría General decretará de oficio la medida de no contacto entre la persona afectada y la persona denunciada al iniciar el procedimiento, la que se mantendrá hasta el término de éste, cuando ello sea posible.

Una vez definidas las medidas de protección, Secretaría General notificará de la medida aplicada a las partes, a la unidad académica, a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, y dejará constancia en el expediente.

Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género cuando considere que estas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron. La Unidad de Equidad e Igualdad de Género, tendrá un plazo máximo de dos días hábiles para revisar la solicitud y acordar con las unidades que correspondan nuevas medidas de protección, de lo que deberá informar a la Secretaría General, para dejar constancia en el expediente.

Las medidas de protección incluirán, cuando ello sea posible:

- » Separación o reubicación provisional de la persona denunciada de sus funciones o de espacios físicos y/o redistribución de la jornada en el caso de docentes y colaboradores(as).
- » Cambio de curso o sección de la persona denunciada.
- » Prohibición de contacto directo, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica, e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
- » Ajuste de calendario de evaluaciones, dando prioridad a la persona denunciante.
- » Cambio de profesional supervisor(a) de práctica y/o de tesis, dando prioridad a la persona denunciante.
- » Cambio de lugar de práctica, dando prioridad a la persona denunciante.
- » Anulación o suspensión total o parcial de la práctica.
- » Medidas de asistencialidad para la persona denunciante, a la Dirección de Asuntos Estudiantes o la Unidad de Gestión de Personas, según corresponda.

Las medidas de protección instruidas serán informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento. 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.

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. El cumplimiento de las medidas de protección serán monitoreadas por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

## **E. Sanciones**

Las sanciones a aplicar se encuentran en concordancia con los reglamentos institucionales.

Una vez comprobada fehacientemente la denuncia, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género propondrá a Secretaría General las medidas disciplinarias, quien, ratificará o modificará la sanción en base a los antecedentes.

La persona afectada puede apelar ante el Rector, durante los tres días hábiles siguientes a la fecha en que las personas involucradas sean notificadas. La apelación será presentada por escrito y deberá fundamentarse con nuevos antecedentes o aportar nuevos documentos.

La tipificación de las infracciones mencionadas anteriormente no son taxativas, por ende, se deberá aplicar sanciones de acuerdo con la falta, las circunstancias en que se presenta,

los atenuantes o agravantes que se presentan en el caso u otras materias inherentes a los hechos investigados y las personas involucradas.

En el caso de estudiante, las sanciones se manifiestan en el Reglamento de Convivencia, tales como una amonestación verbal y/o escrita, condicionalidad, suspensión y/o cancelación de la matrícula. En el caso del personal docente y/o colaboradores(as), se manifiesta en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, serán sancionadas de acuerdo con la magnitud de la falta. Para este efecto, las faltas se califican en leves, graves muy graves y se sancionarán con amonestación verbal o por escrito y/o multa, sin perjuicio de la facultad que tiene el empleador de poner término al Contrato de Trabajo si la infracción configura una causal de caducidad del vínculo laboral consagrada en la legislación vigente.

## **F. Medidas de reparación**

La Comisión, también podrá sugerir en el informe, que se provea(n) alguna(s) medida(s) de reparación, siempre que se hayan acreditado los hechos objeto de la investigación y se considere el mérito del proceso. En ningún caso la reparación tendrá carácter económico o pecuniario, ni podrá decretarse respecto de una persona distinta de la víctima.

Para sugerir la adopción de las medidas de reparación, la Comisión deberá considerar la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados, la que podrá rechazarlas, de lo cual deberá dejar expresa constancia en el expediente con su firma. Las medidas de reparación sugeridas por la Comisión en su informe podrán ser acogidas, modificadas o rechazadas por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, y posteriormente de Secretaría General. La decisión final puede ser apelable a Rectoría.

El no cumplimiento de las medidas de reparación resueltas será considerado una falta grave, y podrá ser sancionado en virtud de lo dispuesto en el Reglamento de Convivencia o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La(s) medida(s) de reparación que se podrá(n) sugerir y/o resolver, entre otras, serán:

- » La aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado por parte de la persona sancionada.
- » Entrega de disculpas escritas, privadas y/o públicas, a la víctima por la persona sancionada.
- » Adopción de acciones, actividades o facilidades posibles, para permitir a la víctima la continuidad de estudios o actividades laborales o de servicio, según corresponda.
- » Adopción de acciones para restablecer el entorno en el que se encontraba la persona denunciante antes del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género.
- » Adopción de medidas preventivas con el fin de precaver que no se repitan nuevas situaciones como la sancionada.



A background image showing a group of diverse students in a classroom or meeting setting. A woman in the foreground is writing in a notebook. Other students are visible in the background, some using tablets. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter.

## EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

---