



## PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL

**PROPICIAMOS EL  
TRATO DIGNO Y  
RESPETUOSO**

**Este protocolo te entrega las pautas**  
y recomendaciones para la prevención, denuncia,  
investigación y tratamiento de estos hechos.

**RESPECTO**  
**PREVENCIÓN**

## Introducción

INACAP valora la diversidad e inclusión y promueve las relaciones de respeto y el trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad educativa.

Las diversas manifestaciones de violencia, constituyen atentados en contra de la dignidad y derechos fundamentales de la personas, así como contra la convivencia social.

La violencia de género, y particularmente el maltrato y el acoso sexual, constituyen por su parte conductas de abuso, que resultan reprochables, y que deben ser prevenidas, denunciadas y sancionadas. INACAP, en su Reglamentación interna, tanto Académica como aquella dirigida a sus colaboradores, expresamente reprueba y condena las acciones de esta índole, y prohíbe a los integrantes de su comunidad educativa realizar cualquier acto que resulte atentatorio contra la dignidad de otro miembro de la comunidad INACAP.

## Objetivo

El presente Protocolo tiene como objetivo abordar específicamente el problema de la violencia de género y especialmente el acoso sexual, entregando lineamientos para el desarrollo de iniciativas de prevención, y entregando pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de estos hechos, complementando así la normativa interna vigente en la Institución.

## Alcance

El presente protocolo se dirige a toda la comunidad INACAP: estudiantes y colaboradores tanto académicos como administrativos, a nivel nacional.

## 1. Violencia de Género/Acoso Sexual.

Nuestra Constitución declara que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

INACAP promueve la igualdad y respeto en el trato de todos los integrantes de su comunidad educativa, rechazando cualquier conducta o práctica que pueda constituir o implicar una discriminación arbitraria, incluyendo aquellas fundadas en razones de género, como asimismo, cualquier forma de violencia de género, en especial la violencia y el acoso sexual.

“La violencia supone la activación de mecanismos o medios de fuerza (psicológicos, físicos) para obtener un fin que supone imponer algo o dominar a alguien” (RAE).

Para que los hechos de violencia sean calificados como de violencia sexual, éstos deben necesariamente “aludir o involucrar –de manera implícita o explícita– el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona”<sup>1</sup>, excluyéndose entonces otro tipo de manifestaciones de violencia, también sancionables mediante las normas institucionales o legales vigentes, pero que no son objeto del presente protocolo.

La violación y el abuso sexual son, sin duda, las manifestaciones más graves de la violencia de género y la ley los tipifica como delitos.

El acoso sexual, por su parte, es un tipo de violencia de género, que puede darse en el marco de relaciones entre pares, entre relaciones jerárquicas, entre personas de distinto o del mismo sexo, que se puede manifestar de múltiples maneras, pero que se caracteriza por no ser consentido por el destinatario, afectarlo en su dignidad y provocarle una o más consecuencias negativas.

En el marco de las relaciones laborales el artículo 2 del Código del Trabajo señala que éstas deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, siendo contrario a ella el acoso sexual, entendiéndose por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.

En las relaciones con los estudiantes, si bien el acoso sexual no está definido legalmente, puede entenderse también como requerimientos de carácter sexual no consentidos que constituyen una conducta que atenta contra la dignidad de todo estudiante, sin distinción de ninguna especie, que afecta su dignidad física y moral, y que amenaza o perjudica su derecho de acceder a una educación sin interrupciones o limitaciones provocadas por hechos violentos o amenazas que la desalienten, entorpezcan o imposibiliten. Los actos de violencia sexual, por su parte, no necesariamente implican un requerimiento sexual, pero sí tienen connotación de carácter sexual.

Como se ha señalado, son múltiples los tipos de violencia sexual o de acoso sexual que pueden darse al interior de una institución de educación superior, entre ellas y sólo a modo de ejemplo: chantaje, intimidación, manifestaciones verbales tales como comentarios ofensivos o humillantes, incluyendo bromas con contenido sexual y que puedan incomodar o humillar al destinatario de las mismas, manifestaciones no verbales como gestos de carácter sexual, extorsiones, ofrecimientos, proposiciones, todos de índole sexual, ya sea en forma presencial, o por distintos medios escritos o digitales.

## 2. Prevención de la Violencia de Género y Acoso Sexual

### A) Uso de Lenguaje de Respeto y no Discriminatorio.

INACAP vela por las relaciones de respeto al interior de su comunidad, procurando la generación de un ambiente laboral y educativo de tolerancia y sana convivencia entre todos sus integrantes, para lo cual promueve y exige entre ellos un buen trato, lo que requiere de la utilización de un lenguaje correcto, esto es, no discriminatorio y respetuoso, tanto en las manifestaciones verbales presenciales, especialmente dentro del aula, pero también fuera de ella, como también en el envío de e-mails o mensajes por cualquier mecanismo disponible.

En este sentido, no está permitida la utilización de términos que resulten despectivos, denigrantes, hostiles, ofensivos o humillantes en relación con el género, el cuerpo o la sexualidad de las personas, aún tratándose de bromas o chistes.

### B) Campañas Informativas y de Difusión.

INACAP apoya y promueve la generación de instancias informativas y educativas tendientes a prevenir y a educar sobre estas temáticas, ya sea que surjan de los estudiantes, académicos, autoridades de Sede o institucionales, o de propuestas de organismos externos.

Las Sedes y unidades de Casa Central podrán desarrollar iniciativas en esta materia, por ejemplo foros, talleres, seminarios, eventos, documentos de difusión y/o campañas, las que serán también coordinadas con la Dirección Nacional de Asuntos Estudiantiles, o con la Vicerrectoría de Personas, según corresponda, quienes velarán por su pertinencia y oportunidad, apoyando su

gestión cuando proceda, y efectuando un seguimiento y catastro de las actividades realizadas a nivel nacional en la Institución con este propósito.

En estas iniciativas se procurará la participación de estudiantes, colaboradores, académicos y, en general, de toda la comunidad educativa.

### C) Buenas prácticas.

Para guiar la interacción de los miembros de la comunidad INACAP, de manera de evitar y prevenir situaciones que pudieran resultar constitutivas de hostigamiento o acoso, o eventualmente generar indicios de dichas conductas, INACAP promueve el buen trato, las relaciones igualitarias y equitativas, fomentando buenas prácticas, tales como:

- Promover espacios académicos y laborales “de puertas abiertas”, en general entre los distintos integrantes de la comunidad INACAP, y en especial tratándose de instancias en que participen profesores y estudiantes, o colaboradores administrativos y estudiantes.
- Evitar contacto físico innecesario, por ejemplo caricias, tocaciones, etc.
- Evitar comentario relativos a características físicas de una persona, particularmente cuando dichos comentarios contengan impresiones relativas al aspecto físico de la misma.
- En lo posible, las comunicaciones dirigidas a estudiantes, de parte de académicos o administrativos, deberán efectuarse mediante los canales institucionales disponibles, privilegiando siempre el correo institucional..
- Limitar a lo estrictamente necesario, y en lo posible evitar, el uso de la mensajería directa (whatsapp u otra aplicación), particularmente en las comunicaciones con estudiantes, privilegiando el contacto

mediante el correo electrónico institucional.

- Usar, en toda forma de comunicación, un lenguaje respetuoso y acorde al contexto académico o laboral de que se trate.

La promoción de buenas prácticas se realizará a través de distintos medios, tales como talleres, instancias de capacitación, campañas de difusión, y guías de buenas prácticas dirigidas a colaboradores, académicos y estudiantes.

### 3. Denuncias: Mecanismos para efectuarlas

Quienes se sientan afectados por alguna de las situaciones a que se refiere el presente protocolo, tienen el derecho de denunciar los hechos, cuando éstos involucren a otros integrantes de la comunidad INACAP.

Asimismo, quien sea testigo o conozca de situaciones que involucren a integrantes de la comunidad INACAP y que constituyan o puedan constituir situaciones de acoso sexual o violencia sexual o de género, tiene el derecho y el deber de denunciar los hechos.

Las denuncias podrán efectuarse a través de cualquiera de los siguientes canales institucionales disponibles, distinguiéndose según se trate de estudiantes o de colaboradores (académicos o administrativos):

#### Estudiantes:

- Directamente ante las autoridades de su Sede: Director de Carrera, Director de Asuntos Estudiantiles, Director Académico o Vicerrector de Sede. Sin perjuicio de lo anterior, también podrá presentar su denuncia en Casa Central ante el Director Nacional de Asuntos Estudiantiles, el Secretario General o el Rector.

Si un colaborador académico o administrativo tomare conocimiento de conductas que puedan constituir violencia o acoso sexual, tendrá la obligación de informar a las autoridades señaladas en el párrafo anterior.

#### Colaboradores académicos o administrativos:

En caso de sentirse afectado, o de tomar conocimiento de alguna situación que pudiese eventualmente presentar características de acoso o de violencia sexual, todo colaborador podrá exponer el asunto ante su jefatura directa o superior de la misma, procurando buscar una solución si no considera que hay mérito suficiente para denunciar, pudiendo también dirigirse para estos efectos al Vicerrector de la Sede respectiva, a autoridades de Casa Central o al Director de Relaciones Laborales.

Sin embargo, tratándose de hacer efectivas denuncias en el contexto de las relaciones laborales o de trabajo, la denuncia podrá hacerse por alguno de los siguientes medios:

- De acuerdo con el procedimiento especial que contempla el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Capítulo XIX, sobre Investigación y Sanción del Acoso Sexual.
- A través de la Línea de Denuncias institucional, que es parte del Modelo de Ética y Cumplimiento de INACAP.

#### Formalidades mínimas de la Denuncia:

La denuncia deberá formularse por escrito, o bien levantándose un acta de la misma si se hiciera de manera verbal. Deberá contener, a lo menos:

- Individualización de la persona afectada por las conductas que se denuncian.
- Individualización de la persona denunciada.

- Una descripción de los hechos en que se funda, indicando período de tiempo, lugar, horarios, etc.
- La indicación de las pruebas o evidencias que se acompañan, o de las que podrán presentarse durante el curso de la investigación, incluyendo documentos y testigos, si los hubiere.

Cualquiera sea el mecanismo utilizado para denunciar, las autoridades de Sede o de Casa Central que tomen conocimiento de estas denuncias, deberán investigarlas en conformidad con la normativa interna institucional, aplicar las medidas y sanciones que resulten procedentes, e iniciar acciones legales cuando los hechos pudieran ser constitutivos de delitos.

## 4. Procedimiento

4.1. Frente a una denuncia efectuada por cualquiera de los mecanismos indicados en el punto 3 anterior, las autoridades correspondientes tendrán el deber de dar inicio a la respectiva investigación, designando al efecto un investigador y un ministro de fe (en conjunto, "equipo investigador").

4.2. El equipo investigador deberá desarrollar la investigación tendiente a esclarecer los hechos, para lo cual se deberá aplicar el procedimiento que corresponda en cada caso, dependiendo si la persona denunciada es un estudiante, o bien un colaborador académico o administrativo en el contexto de una relación académica o laboral, según se distingue a continuación:

- Si la persona denunciada es estudiante, se aplicará siempre el procedimiento contenido en el "Reglamento de Aplicación de Medidas Disciplinarias".
- Si la persona denunciada es un colaborador, académico o administrativo, en el contexto

de una relación de docencia o académica (es decir, con un estudiante), se aplicará el "Procedimiento de Sumario Interno en la Relación Estudiantes - Colaboradores".

- Si la persona denunciada es un colaborador, académico o administrativo, en el contexto de una relación laboral (es decir, con otro colaborador de INACAP), se aplicará:

- El procedimiento de investigación y sanción del Acoso Sexual establecido en el Título XIX del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o

- El procedimiento de investigación de la Línea de Denuncias institucional, cuando la denuncia se refiera a hechos de violencia de género distintos del acoso sexual (por ejemplo, discriminación, malos tratos, acoso laboral), o bien, si el acoso sexual va acompañado de una o más de estas conductas. En este caso, la decisión de aplicar este procedimiento corresponderá al supervisor de la investigación, deberá ser fundada y quedar constancia de ella en el Informe de Investigación respectivo.

4.3. En cualquier caso, los principios rectores de los procedimientos de denuncia y de investigación de situaciones de violencia de género y/o de acoso sexual, son los siguientes:

**Respeto al Marco Legal Vigente:** Las investigaciones que se realicen con motivo de una Denuncia, serán conducidas con estricto respeto a la normativa legal vigente. En especial, se deberá respetar la Constitución, la legislación de educación y laboral aplicable, y la ley sobre protección de datos personales. En caso de dudas, deberá siempre consultarse en forma previa a la Gerencia de Asuntos Jurídicos.

**Respeto a las garantías constitucionales:** La investigación deberá respetar las garantías constitucionales de los estudiante o colaboradores involucrados, según sea el caso, en especial su intimidad, vida privada y su honra.

**Debido Proceso.** Las denuncias se investigarán en los plazos establecidos en el respectivo procedimiento, evitando demoras innecesarias; el procedimiento será explicado en forma transparente a los involucrados; todas las partes serán oídas, dándoles la oportunidad y el tiempo razonable para efectuar sus acusaciones, descargos, y aportar las pruebas que estimen pertinentes; se analizarán objetiva y responsablemente todos los hechos y pruebas presentadas, procurando en la medida de lo posible obtener testimonios o pruebas de terceros; el informe final constará por escrito y tendrá una relación circunstanciada de los hechos, de las pruebas analizadas, y de sus conclusiones; se aplicarán sanciones proporcionales a los hechos comprobados y otras medidas reparatorias suficientes.

**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 investigadores 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 autoridad o juez competente. Los involucrados y quienes colaboren en el proceso de

investigación también deberán mantener la confidencialidad del proceso y de sus antecedentes. Esta obligación busca velar por el respeto a la intimidad y a la honra de denunciante y denunciado/a.

**No Represalias.** No se tomará ninguna medida adversa contra quien denuncie o colabore en la investigación. Sin embargo, podrá ser sancionado el/la denunciante en caso de reportar, a sabiendas, hechos falsos o en los que haya tenido también participación como infractor.

**Imparcialidad:** El equipo investigador no deberá tener interés personal en el resultado del caso que pudiese comprometer su imparcialidad o independencia.

#### 4.4. Equipo investigador:

INACAP procurará que el equipo investigador esté adecuadamente capacitado en las materias que investiga e instruido en los procedimientos a aplicar. En todo caso, el equipo investigador siempre podrá apoyarse con la Dirección Nacional de Asuntos Estudiantiles, con la Vicerrectoría de Personas en situaciones de contexto laboral, y con la Gerencia de Asuntos Jurídicos o el Secretario General.

Para casos que afecten estudiantes, se sugiere que, en lo posible, el Director Académico de la Sede integre el equipo investigador, en conjunto con otro colaborador designado por el Vicerrector respectivo. Para investigar casos que el Vicerrector de Sede, para efectos de brindar tranquilidad a el/la denunciante, considere pertinente que el equipo esté integrado sólo por hombres o sólo por mujeres, podrá conformarlo de esa forma.

Cuando la situación revista de una especial complejidad o relevancia, podrá el Vicerrector de Sede o la autoridad correspondiente,



solicitar a Secretaría General que designe algún colaborador para conformar el equipo investigador, en calidad de ministro de fe, apoyando en la investigación al Director Académico o a quien se haya nombrado en calidad de investigador.

## 5. Medidas Provisionales

El equipo investigador podrá, en cualquier estado de la investigación, proponer medidas provisionales, de cualquier índole, tendientes a resguardar a las personas que pudieran estar siendo afectadas.

A modo de ejemplo, podría sugerir acciones que eviten el contacto entre denunciante y denunciado/a en dependencias de la Institución, tales como cambios de sección, jornada, o suspensión sin contabilización de asistencia en el caso de estudiantes, o cambio de lugar de trabajo o permisos con goce de remuneraciones en el caso de colaboradores. Ello, entre otras medidas que deberán ser evaluadas caso a caso por la autoridad correspondiente.

## 6. Mediación

Si a juicio de la autoridad institucional respectiva, previa opinión técnica o experta, los hechos denunciados son considerados de menor gravedad, previo al inicio del procedimiento de investigación o ya iniciado éste, podrá abrirse una instancia de mediación, como un mecanismo de acuerdo y solución del conflicto levantado. Dentro de la mediación, se podrán buscar acuerdos en torno a la reparación del daño o afectación causado con la conducta, disculpas, compromisos correctivos, entre otros.

Sólo si hay acuerdo de ambas partes se cerrará el caso por la vía de la mediación.

En caso contrario, transcurridos 10 días hábiles sin haber las partes alcanzado un acuerdo, se dará inicio inmediato o se retomará la investigación.

La autoridad que haya abierto la instancia de mediación será responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la mediación.

## 7. Denuncia a la Justicia

Cuando las conductas denunciadas sean constitutivas de delitos, tales como abuso sexual, violación o amenazas de agresión física, éstas deberán ser denunciadas a la Justicia.

En tales casos, los antecedentes de la investigación serán derivados a la Gerencia de Asuntos Jurídicos, a fin de que esta área coordine y apoye las acciones legales que correspondan.

Asimismo, la Gerencia de Asuntos Jurídicos apoyará la investigación interna de estos hechos.

## 8. Sanciones y Medidas Reparatorias

### 8.1. Sanciones:

El equipo investigador podrá sugerir una o más sanciones de aquellas contempladas en el procedimiento de investigación utilizado, dependiendo de la gravedad de los hechos. Las sanciones será decididas por las autoridades institucionales que correspondan y podrán consistir en:

- Para estudiantes:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de su calidad de alumno



por uno o más periodos académicos, esto es, pérdida del derecho a matrícula, y

- Expulsión definitiva, que significa que debe retirarse y finiquitar su situación académica a contar de la fecha de emisión de la respectiva resolución. El alumno expulsado no podrá reincorporarse a ninguna de las instituciones de educación que conforman el sistema INACAP.
- **Para colaboresadores académicos o administrativos:**
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo.
  - Multa, que en todo caso no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del infractor;
  - Terminación del contrato de trabajo.

### 8.2. Medidas Reparatorias:

Adicionalmente, podrán adoptarse otras medidas de carácter preventivo, restitutivo o reparatorio, tales como:

- Apoyo profesional, por ejemplo psicología o legal, a la o las personas afectadas con las conductas sancionadas.
- Entrega de disculpas públicas o privadas por parte de el/la denunciado/a.
- Difusión de la verdad de lo sucedido, especialmente en casos que hayan tenido connotación pública.
- Capacitaciones, talleres u otras actividades tendientes a prevenir la repetición de estas conductas.

## 9. Comunicaciones en el marco de la investigación

Las comunicaciones que se efectúen en el marco de la investigación deberán ser escritas y formales, y podrán ser dirigidas por correo electrónico (mail institucional o personal proporcionado por el destinatario) o por correo tradicional.

Las comunicaciones serán personales, dirigidas sólo a su destinatario, serán confidenciales y estará prohibida su divulgación.

## 10. Resultado y cierre de la investigación

Es de responsabilidad del ejecutivo investigador emitir un informe de las gestiones efectuadas durante la investigación, indicando, al menos lo siguiente:

- Un resumen de las gestiones efectuadas durante la investigación.
- Si requiere recopilar información adicional o no.
- Las conclusiones a las que ha llegado: si se ha llegado o no a la convicción de veracidad de los hechos denunciados.
- Se deben anexar al informe todas las entrevistas realizadas, firmadas por los entrevistados, o en formato de audio cuando la grabación fue autorizada. En este último caso además pueden ser transcritas, ya sea íntegramente o en sus partes más relevantes para la investigación. Además, se deberán anexar todos los demás documentos y antecedentes obtenidos durante la investigación.

Sobre la base del informe antes señalado, la autoridad institucional correspondiente adoptará las sanciones y medidas que correspondan, en conformidad al presente protocolo y a la normativa institucional y legal vigente.

## **11. Interpretación y Aclaraciones**

Las dudas de interpretación o aplicación de este protocolo serán resueltas por el Secretario General.



PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA  
DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL

RESPECTO  
PREVENCIÓN