

**MANUAL
CAMINO DESDE LA DENUNCIA HASTA LAS
MEDIDAS REPARATORIAS LEY 21.369**

UG – INAF



Tabla de contenido

Introducción	- 3 -
Propósito.....	- 5 -
Glosario	- 6 -
Paso 1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA	- 7 -
Paso 2. REVISIÓN DE ADMISIBILIDAD	- 8 -
Paso 3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES (inmediatas)	- 9 -
Paso 4. NOTIFICACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA	- 10 -
Paso 5. INVESTIGACIÓN FORMAL.....	- 12 -
Paso 6. RESOLUCIÓN FINAL	- 14 -
Paso 7. REVISIÓN DE MEDIDAS PROVISIONALES	- 15 -
Paso 8. MEDIDAS REPARATORIAS (si hubo responsabilidad).....	- 16 -
Paso 9. MEDIDAS RESTAURATIVAS (si hubo absolución).....	- 17 -
Paso 10. SEGUIMIENTO	- 18 -
Paso 11. CIERRE	- 19 -
BIBLIOGRAFÍA.....	- 20 -

Introducción

El presente manual tiene como propósito orientar a la comunidad educativa del INAF sobre el procedimiento institucional que se aplica desde el momento en que se recibe una denuncia por acoso sexual, violencia o discriminación de género, hasta la adopción de medidas reparatorias o de restitución, conforme a la Ley 21.369 y a las políticas internas de equidad, diversidad e inclusión.

Este documento busca garantizar claridad, transparencia y coherencia en el actuar institucional, estableciendo:

- Cada etapa del proceso (denuncia, admisibilidad, investigación, resolución, reparación, seguimiento y cierre).
- Los roles y responsabilidades de las distintas unidades involucradas (Secretaría General, Unidad de Género, Vicerrectoría Académica, Direcciones de Carrera, Registro Curricular, PAE, entre otros).
- Los derechos y garantías de las personas denunciantes y denunciadas, incluyendo el debido proceso, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la no revictimización y la protección frente a represalias.
- Las medidas de protección provisionales, que se aplican durante la investigación para resguardar la integridad de las partes.
- Las medidas reparatorias o de restitución, que se aplican después de la resolución para restaurar derechos y asegurar la continuidad académica y emocional.
- La comunicación permanente con la persona denunciante, como obligación institucional y principio de acompañamiento.

Este manual está diseñado en un formato didáctico y paso a paso, que facilita la comprensión del procedimiento, promueve buenas prácticas y asegura el cumplimiento de los estándares establecidos por la Ley 21.369 y los criterios de aseguramiento de la calidad en educación superior en materia de género.

Con este instrumento, el INAF reafirma su compromiso con la construcción de una comunidad segura, respetuosa e inclusiva, donde todas las personas sean tratadas con dignidad y equidad, y donde las situaciones de acoso, violencia o discriminación de género sean abordadas con responsabilidad, seriedad y perspectiva de género, garantizando siempre el bienestar y los derechos de quienes forman parte de la institución.



Propósito

Explicar, en pasos simples, cómo actúa el INAF desde que recibe una denuncia por acoso sexual, violencia o discriminación de género, hasta la aplicación de medidas reparatorias o de restitución, garantizando perspectiva de género, debido proceso, no revictimización, confidencialidad y comunicación permanente con la persona denunciante.

Principios transversales (que aplican en cada uno de los pasos)

- Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- Debido proceso y presunción de inocencia.
- No revictimización y trato digno.
- Confidencialidad y protección de datos personales.
- Proporcionalidad de medidas y decisiones.
- Comunicación permanente con la persona denunciante (responsable: Secretaría General; acompaña: Unidad de Género).



Glosario

- **Medidas provisionales:** acciones de resguardo que se aplican de forma inmediata y temporal una vez presentada una denuncia, con el objetivo de proteger a las personas involucradas y asegurar que el proceso de investigación se desarrolle de manera segura, confidencial y sin riesgos de revictimización. Estas medidas se mantienen mientras dura la investigación y pueden incluir ajustes académicos, separación de espacios, prohibición de contacto y apoyos institucionales. (Ley 21.369)
- **Medidas reparatorias:** acciones implementadas después de finalizado el proceso de investigación y una vez determinada la responsabilidad. Su propósito es reparar el daño sufrido por la persona afectada, restablecer su bienestar y asegurar que pueda continuar su trayectoria académica sin perjuicios. Estas medidas pueden incluir ajustes curriculares, apoyo psicológico, acompañamiento académico, cambios de espacios formativos o cualquier acción que contribuya a la recuperación y protección de la persona afectada. (Ley 21.369, Art. 3)
- **Medidas de restitución:** son acciones implementadas después de una investigación, destinadas a reparar el daño causado a la persona afectada por acoso sexual, violencia o discriminación de género. Buscan restablecer sus condiciones académicas y de bienestar, ya sea ajustando evaluaciones, asistencia, prácticas, matrícula, acceso a apoyos institucionales u otras medidas que permitan continuar su trayectoria educativa sin perjuicio. (Ley 21.369, Art. 3 y Art. 9)
- **No revictimización:** consiste en garantizar que la persona denunciante no vuelva a sufrir daños físicos, emocionales o psicológicos durante el proceso de denuncia e investigación. Implica evitar exposiciones innecesarias, repetir el testimonio más veces de las estrictamente requeridas, enfrentar directamente a la persona denunciada o someterse a situaciones que puedan generar angustia o intimidación. (Principios de la Ley 21.369)
- **Perspectiva de género:** La perspectiva de género es un enfoque que permite reconocer y corregir desigualdades entre géneros, promoviendo trato justo, igualdad de oportunidades y ambientes libres de discriminación, tal como exige la Ley 21.369 en la educación superior. (Ministerio de Educación (2022). Política Nacional de Igualdad de Género en Educación Superior. División de Educación Superior, MINEDUC)



Paso 1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Objetivo: Registrar formalmente el caso y activar el circuito de protección.

¿Dónde? canal formal institucional (formulario en la página web). La Unidad de Género (UG) recibe la denuncia y envía a Secretaría General (SG).

Responsables:

- **Secretaría General:** registro oficial y apertura del expediente.
- **Unidad de Género:** primera orientación, contención y derivación.

Acciones clave:

- Verificar requisitos mínimos (identificación, relato, hechos).
- Abrir expediente y **resguardar confidencialidad**.
- Informar a la persona denunciante los siguientes pasos y apoyos disponibles (UG).
- Comunicación a la denunciante: acuse de recibo y ruta del proceso.

Checklist breve:

Denuncia registrada

Confidencialidad informada

Contacto de apoyo (UG)

Paso 2. REVISIÓN DE ADMISIBILIDAD

Objetivo: Determinar si corresponde abrir investigación bajo Ley 21.369.

Responsable:

- Secretaría General

Acciones:

- Verificar competencia institucional y encuadre normativo.
- Decidir **admisible** (abrir investigación) o **no admisible** (archivar fundadamente).
- **Comunicación:** SG informa la decisión a la persona denunciante (y fundamentos si no se admite).

Checklist:

Resolución de admisibilidad

Notificación a denunciante.



Paso 3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES (inmediatas)

Objetivo: Proteger a la persona denunciante mientras se investiga.

Responsables:

- **SG + UG + Vicerrectoría Académica** definen
- **Dirección de Carrera** implementa ajustes académicos y gestiona con quien corresponda los cambios.
- **Registro Curricular** formaliza los ajustes derivados desde la Dirección de Carrera (en caso que correspondan)

Ejemplos:

- Cambio de sección o separación en prácticas.
- Prohibición de contacto.
- Flexibilización de evaluaciones/inasistencias.
- Acompañamiento psicosocial.

Acciones clave:

- Comunicación: SG **notifica** medidas a las partes (con confidencialidad). UG explica su alcance.

Checklist:

- Medidas definidas
- Implementación académica
- Comunicación clara y reservada.

Nota1: Estas medidas son **preventivas, temporales y no sancionatorias**; se revisan más adelante.

Nota2: Revisar documento “*Medidas para la reparación a las víctimas y su entorno*”.



Paso 4. NOTIFICACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA

Objetivo: Garantizar el debido proceso.

Responsable:

- Secretaría General (autoridad investigadora).

Acciones:

- **Notificar** existencia de investigación, etapas y plazos.
- Informar **derecho a defensa** y a presentar descargos/pruebas.
- Recordar **deber de confidencialidad** (no divulgar antecedentes).
- **Notificar** las medidas de protección provisionales que se tomaron. Estas medidas tienen carácter administrativo/disciplinario y **deben ser notificadas con respaldo legal y dejando constancia**.

Checklist:

- Notificación formal del proceso de investigación.
- Notificación formal de las medidas de protección provisionales tomadas.
- Derechos y deberes informados.
- Constancia de las notificaciones realizadas

¿La Unidad de Género puede notificar?

La Unidad de Género:

- Puede **proponer** las medidas.
- Puede **acompañar** la notificación.
- Puede **explicar** el sentido de las medidas.

Pero **no es la unidad que formalmente notifica**, porque no es quien instruye el proceso.



¿Cuál es el rol del Director/a de Carrera?

El/la Director/a de Carrera **NO notifica formalmente la medida.**

Pero su rol es clave en 3 aspectos, porque ejecuta las medidas académicas:

1. Ejecutar la medida académica (cambio de sección, práctica, horario, etc.).
2. Garantizar que no se exponga a las partes.
3. Coordinar con Registro Curricular, docentes y otras unidades.
4. Informar a los docentes las medidas tomadas (cambios de sección, cambios de centros de práctica, flexibilidad en plazos de evaluación, entre otros)

Importante:

El director/a de carrera **NO debe explicar** el motivo de la medida a docentes/estudiantes, solo debe aplicarla resguardando la confidencialidad.



Paso 5. INVESTIGACIÓN FORMAL

Objetivo: Esclarecer los hechos con imparcialidad y celeridad.

Responsable:

- Secretaría General (autoridad investigadora).

Acciones:

- Plan de investigación.
- Recopilación de evidencias.
- Entrevistas (sin revictimización)
- Recepción de descargos por parte de la persona denunciada
- Resguardo de identidades y datos.
- Se analizan antecedentes
- **Comunicación: Permanente a la persona denunciante** (hitos relevantes, sin exponer información sensible).

Checklist:

Evidencias recabadas

Actas seguras

Plazos seguidos.

¿Por qué la comunicación la hace Secretaría General?

Porque:

- Son quienes tienen conocimiento legal y formal del expediente.
- Son quienes manejan plazos, etapas, pruebas, resoluciones parciales.
- Garantizan el debido proceso y la confidencialidad.
- Todo lo que comuniquen queda registrado oficialmente en el expediente.



¿Cómo debe ser la comunicación?

La Ley 21.369 exige que la institución:

- Informe de manera oportuna.
- Informe cada vez que se pase de una etapa a otra (apertura, investigación, resolución, apelación, cierre).
- Informe con lenguaje claro y respetuoso.
- Evite que la persona denunciante tenga que estar preguntando continuamente.

¿Cuál es el rol de la Unidad de Género?

- Acompañar emocionalmente a la persona denunciante.
- Explicar el proceso en lenguaje claro.
- Detectar necesidades de protección o medidas académicas.
- Alertar si la investigación se retrasa, revictimiza o vulnera derechos.
- Coordinar con Secretaría General para que la información llegue adecuadamente.

La Unidad de Género es puente, apoyo y garante de enfoque de género.

Pero la comunicación procesal oficial viene de la **autoridad investigadora**.

¿Y el Director/a de Carrera interviene?

El Director/a de Carrera:

- NO comunica avances del proceso (para evitar conflicto de interés y proteger confidencialidad).
- SÍ ejecuta medidas académicas (cambio de sección, prácticas, evaluaciones, etc.).
- SÍ debe ser informado SOLO de lo necesario para implementar medidas.

Nota1: Principios: debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad.

Nota 2: La Unidad de Género puede acompañar, orientar y contener emocionalmente a la persona denunciante... PERO NO es la responsable de informar el estado procesal formal.



Paso 6. RESOLUCIÓN FINAL

Objetivo: Determinar responsabilidad y sanción, o absolver.

Responsable:

- Secretaría General (autoridad investigadora).

Acciones:

- Decisión fundada; define sanción o archivo/absolución.
- **Comunicación:** SG notifica **por separado** a denunciante y denunciado, con fundamentos y derechos de apelación.

Checklist:

- Resolución fundada
- Notificaciones formales.

Paso 7. REVISIÓN DE MEDIDAS PROVISIONALES

Objetivo: Ajustar medidas según la resolución.

Responsables:

- **SG + UG + Vicerrectoría Académica** revisan medidas tomadas
- **Dirección de Carrera** implementa ajustes académicos y gestiona con quien corresponda los cambios.
- **Registro Curricular** formaliza los ajustes derivados desde la Dirección de Carrera (en caso que correspondan)

Acciones clave:

- **Si** hay responsabilidad: **mantener/reforzar medidas para proteger a la víctima**
- **Si** hay absolución: levantar o revertir **medidas, asegurando restitución a la persona denunciada.**
- Comunicación: SG informa cambios a las partes.

Checklist:

Medidas revisadas

Ajustes ejecutados

Partes informadas.



Paso 8. **MEDIDAS REPARATORIAS** (si hubo responsabilidad)

Objetivo: Reparar daño y garantizar no repetición.

Responsables:

- SG + UG determinan las medidas
- **UG** acompaña y gestiona medidas reparatorias
- **Dirección de Carrera** implementa ajustes académicos y gestiona con quien corresponda los cambios.
- **Registro Curricular** formaliza los ajustes derivados desde la Dirección de Carrera (en caso que correspondan)

Ejemplos:

- Ajustes académicos definitivos
- Tutorías y reprogramaciones.
- Acompañamiento psicológico.
- Facilidades administrativas.
- No contacto
- Acciones restaurativas (solo si la víctima lo acepta).

Acciones clave:

- **Comunicación:** SG informa a la persona denunciante; UG acompaña su implementación.

Checklist:

Reparaciones definidas

Ejecución coordinada

Seguimiento activo.

Nota: Revisar documento “*Medidas para la reparación a las víctimas y su entorno*”.



Paso 9. MEDIDAS RESTAURATIVAS (si hubo absolución)

Objetivo: Restablecer condiciones de la persona denunciada absuelta.

Responsables:

- SG + UG determinan las medidas
- **UG** acompaña y gestiona medidas reparatorias
- **Dirección de Carrera** implementa ajustes académicos y gestiona con quien corresponda los cambios.
- **Registro Curricular** formaliza los ajustes derivados desde la Dirección de Carrera (en caso que correspondan)

Ejemplos:

- Reincorporación a secciones/prácticas
- Levantamiento de restricciones
- Restablecimiento de funciones
- Limpieza de antecedentes académicos
- Apoyo psicosocial si hubo estigmatización.

Acciones clave:

- **Comunicación:** SG informa a la persona absuelta las acciones de restablecimiento.
- **Dirección de Carrera** monitorea la convivencia.

Checklist:

Restitución aplicada

Comunicado formal

Monitoreo de convivencia.



Paso 10. SEGUIMIENTO

Objetivo: Verificar cumplimiento y prevenir represalias.

Responsables:

- **UG + SG**
- **Dirección de Carrera**, realiza un monitoreo permanente, e informa cualquier situación de riesgo.

Acciones:

- Chequear medidas vigentes.
- Canal de alerta ante riesgos.
- Soporte académico/psicosocial continuo.

Checklist:

Cumplimiento verificado

Sin represalias

Apoyos activos.



Paso 11. CIERRE

Objetivo: Concluir el caso y extraer aprendizajes.

Responsables:

- **SG** (archivo seguro)
- **UG** (mejora continua).

Acciones:

- Cierre formal y archivo con confidencialidad.
- Reunión de evaluación del proceso y recomendaciones.

Checklist:

Cierre formal

Registro seguro

Informe de evaluación de proceso y recomendaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Ley 21.369 (2021). Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165878>

Superintendencia de Educación Superior. (2022). Guía para la implementación de la Ley 21.369 en Instituciones de Educación Superior. SES.

<https://www.sesuperior.cl>

Subsecretaría de Educación Superior. (2022). Orientaciones conceptuales para la aplicación de la Ley 21.369. MINEDUC.

Subsecretaría de Educación Superior. (2022). Orientaciones para la elaboración del Modelo de Prevención, Investigación y Sanción en el marco de la Ley 21.369. MINEDUC.