

SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

**REGLAMENTO FRENTE A
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO**



Información Pública



INSTITUTO PROFESIONAL
IACC ACREDITADO
■ NIVEL AVANZADO
■ GESTIÓN INSTITUCIONAL
■ DOCENCIA DE PREGRADO
4 Años (junio 2026)



I. CUESTIONES PRELIMINARES

Artículo 1: **Manifestación/Declaración de la Institución frente a hechos que sanciona este Reglamento**

El Instituto Profesional IACC tiene el deber de formar técnicos y profesionales que se desempeñen laboralmente, de acuerdo a un actuar ético y responsable, para contribuir al progreso permanente de la sociedad en que se desenvuelven. Para cumplir este deber, el Instituto promueve ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en la comunidad académica, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual; respetando el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género.

Instituto Profesional IACC condena y se opone a cualquier manifestación de acoso sexual, violencia y discriminación de género que pudiere suscitarse entre personas que cursen programas de pregrado, diplomados, cursos o especializaciones, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con el Instituto Profesional IACC.

Conforme lo anterior y con el compromiso que tiene esta Institución con la prevención y erradicación de dichas conductas, es que se ha creado el siguiente reglamento orientado a prevenir, investigar, sancionar y eliminar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito institucional.

Artículo 2: **Objeto.** El presente Reglamento tiene por objeto establecer el marco normativo interno al cual se deben sujetar las personas relacionadas con el Instituto Profesional IACC, en caso de eventuales situaciones o comportamientos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, diplomados, cursos o especializaciones, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución, sin perjuicio de las normativas especiales que regulen situaciones particulares y de las acciones judiciales pertinentes de conformidad a la ley.

Artículo 3: **Ámbito de aplicación. Materias.** El presente Reglamento tendrá aplicación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género que ocurra entre determinadas personas, como se detallará a continuación.

Artículo 4: **Ámbito de aplicación. Personas.** Esta normativa establece el protocolo de acción frente a eventuales casos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que puedan ser cometidos por una persona o por un grupo de personas, que mantengan un vínculo activo con la Institución, y que sean cometidos en contra de





otra persona(s) que se vincule con la misma. De manera tal, que quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizadas o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, diplomados, cursos o especializaciones; desarrollen funciones de docencia; administración; investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución.

Para que sea aplicable el presente reglamento, la situación descrita precedentemente deberá darse entre, por ejemplo:

1. Entre docente y estudiante
2. Entre funcionario administrativo no docente, y estudiante
3. Entre proveedor o prestador de servicio y funcionario administrativo
4. Entre estudiantes

Frente a casos en que se involucren las siguientes personas: Rector, Vicerrectores, Directores, Jefaturas y Trabajadores, del Instituto Profesional IACC se aplicarán las normativas específicas correspondientes, tales como el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 5: **Ámbito de aplicación. Entorno.** Asimismo, el presente reglamento se aplicará a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por el Instituto o por personas vinculadas a él, ocurran o no en espacios académicos o de investigación; especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Institución. Los hechos o situaciones se pueden cometer, por ejemplo, en:

1. Dependencias institucionales
2. Vías o canales de comunicación oficiales de la Institución (Plataforma Virtual, correo institucional, número telefónico institucional)
3. Vías o canales de comunicación no institucionales (teléfono particular, correo electrónico personal, aplicaciones de mensajería instantánea y redes sociales en general)
4. En dependencias no institucionales, cuando se asista a estas, por ser organizado por la Institución (prácticas intermedias o profesionales, actividades prácticas en general, salidas a terreno, seminarios, charlas, viaje de trabajo, entre otros)

Artículo 6: **Principios.**

1. **No revictimización.** Durante el procedimiento de investigación y sanción, se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación.





2. Confidencialidad. Las personas involucradas, directa e indirectamente, en el procedimiento deberán resguardar el carácter reservado de los antecedentes allí expuestos, así como aquellos considerados como datos sensibles (datos que se refieran a características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad). Las infracciones al deber de confidencialidad serán sancionadas en conformidad al Reglamento de Honestidad, Integridad y Convivencia Académica Estudiantil de la Institución.

No obstante lo anterior, esta garantía de confidencialidad de la información tiene la siguiente excepción: cuando se requiera información relativa a la denuncia o procedimiento por alguna autoridad estatal, sea un Tribunal, el Ministerio Público o en virtud de un mandato legal.

3. Debido proceso. El órgano encargado de investigar y sancionar resguardará en todo momento las garantías del debido proceso; a saber:
- i. Presunción de inocencia: Se presume que una persona es inocente de haber cometido una infracción y no podrá ser sancionada hasta que se demuestre lo contrario, a través del procedimiento que fija el presente Reglamento.
 - ii. Plazos: Se garantiza a las partes el conocimiento de las etapas y plazos del proceso, procurando una efectiva y pronta solución.
 - iii. Bilateralidad: Supone la igualdad de las partes para ser oídas y ejercer los mismos medios de pruebas.
 - iv. Proporcionalidad de las sanciones: La sanción que se aplique - conforme al mérito del proceso - será adecuada a la entidad o magnitud de la falta cometida.
 - v. Imparcialidad: Para resguardar la objetividad del procedimiento y entregar una decisión correctamente fundada, solo se considerarán los antecedentes e información que se encuentren en el proceso, es decir, la Comisión no podrá extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos por las partes al procedimiento.
4. Celeridad. La Institución adoptará medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, impulsando y dando curso progresivo a las investigaciones, asegurando que éstas se lleven adelante con agilidad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitando su exposición reiterada y su revictimización.





5. Prohibición de represalias. La Institución no tolerará ningún tipo de presión, castigo o venganza contra las personas que participen o colaboren en el procedimiento de investigación que establece este Reglamento.

Artículo 7: **Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación.** En cualquier etapa del proceso, el/la Oficial de Cumplimiento o la Comisión de Investigación, según corresponda, de oficio o a petición de parte, según la gravedad de los hechos, podrá disponer de medidas provisionales, tendientes a asegurar los resultados de la resolución alternativa de conflictos o investigación y/o resguardar la protección de los afectados, velando porque la medida adoptada no sea contraria a los derechos amparados por ley.

Se podrá decretar, entre otras, las siguientes medidas provisionales:

- Prohibición de todo tipo de contacto entre la persona afectada y la denunciada
- Reubicación de la persona afectada o denunciada en otra sección o unidad, otorgándole las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales, sin menoscabo en su proceso educativo o funciones laborales, según corresponda
- Suspensión de las funciones de su cargo o posición de la persona afectada o denunciada
- Prórroga y/o ajuste de calendario de evaluaciones de la persona afectada, a fin de no perjudicar su rendimiento académico
- Cambio de profesional supervisor/a de práctica de la persona afectada o denunciada, según sea el caso
- Cambio de centro de práctica de la persona afectada
- Suspensión temporal de actividades académicas de un/a docente denunciado

Artículo 8: **Obligación de denuncia.** Toda persona que integre la Comunidad Educativa del Instituto Profesional IACC o se vincule con él, que tome conocimiento de alguna infracción a lo dispuesto en el presente reglamento, se encontrará obligada a denunciar el hecho. Esta obligación actuará como una medida de evaluación dirigida a prevenir el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, asegurando espacios libres y seguros de estas conductas.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de denuncia al sistema judicial según lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Artículo 9: **De las conductas que constituyen acoso sexual, violencia y discriminación de género. Modalidad online.** Dado que el Instituto Profesional IACC se caracteriza por educar a sus estudiantes por medio de la modalidad online, a continuación, se definen las





conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, teniendo especial consideración en la utilización de medios tecnológicos como canal de comunicación:

- 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. Por ejemplo:
 - Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual
 - Sonidos relativos a la actividad sexual, tales como suspiros o silbidos, entre otros
 - Gestos de carácter sexual
 - Referencias al cuerpo con el fin de avergonzar
 - Referencias a ciclo reproductivo con el fin de avergonzar
 - Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la persona afectada
 - Promesas y ofrecimientos de beneficios, a cambio de favores sexuales
 - Amenaza de perjuicios ante la negación de propuestas sexuales
 - Concesión de ventajas académicas o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales (acoso por chantaje o 'quid pro quo')
 - Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual
 - Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual
 - Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la persona afectada
 - Obligar a una persona a ver pornografía
 - Captar y/o filmar imágenes de significación sexual que involucren a la persona afectada
 - Acercamientos, arrinconamientos y persecuciones en contra de la voluntad de la persona afectada

- Violencia de género: Cualquier acto o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la 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. Por ejemplo:

- Bromas constantes referidas al sexo, orientación y/o identidad sexual
 - Amenazas o insultos basados en la identidad sexual, orientación sexual o género de una persona o grupo de personas
 - Ejercer tratos vejatorios o humillantes en contra de una persona del Instituto solo por su identidad sexual y/o expresión de género
 - Recibir comentarios aludiendo a supuestas condiciones diferentes por su género, orientación y/o identidad sexual
- Discriminación de género: Toda 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.

II. DEL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

Artículo 10: Ombudsperson. Es un recurso disponible para todos los estudiantes, de carácter independiente, informal, imparcial y confidencial; cuya función será brindar, 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. Su rol será de acogida, asistencia y orientación respecto de cualquier inquietud o situación que pudiere constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Artículo 11: Inicio del Procedimiento. El procedimiento sólo podrá originarse frente a las siguientes denuncias:

1. Denuncia efectuada por un tercero no afectado, siempre y cuando cuente con el consentimiento expreso de la persona afectada, el que deberá constar por escrito.
2. Denuncia presentada por la persona directamente afectada, quien deberá completar el Formulario de Denuncia que se encuentra disponible en la página web de la Institución.
3. Denuncia por *Ombudsperson*, si la persona afectada es un estudiante, y siempre y cuando cuente con el consentimiento expreso de éste, el que deberá constar por escrito.





Artículo 12: De la denuncia.

- a) Presentación de la denuncia: El Instituto, en su portal web institucional, pondrá a disposición de la comunidad estudiantil, trabajadores, prestadores de servicios profesionales y personas vinculadas de cualquier forma a las actividades del Instituto, el Formato de Denuncia (FD) que deberá ser completado con la información requerida.
- b) Contenido de la denuncia: La información que se entregue deberá ser lo más completa posible y las denuncias anónimas no serán admisibles. En esta instancia se deberá entregar la prueba que se estime necesaria. Asimismo, de ser factible, se deberá presentar un relato de los hechos o situación acaecida de manera detallada para evitar instancias de revictimización a lo largo del procedimiento.

Artículo 13: Notificaciones. Toda notificación y/o comunicación formal será realizada por medio del correo electrónico especialmente habilitado para este objeto, dentro de los plazos indicados en el presente reglamento.

Artículo 14: Examen de admisibilidad. Ante la recepción de una denuncia, el/la Oficial de Cumplimiento efectuará un examen de admisibilidad sobre la misma y procederá a realizar una evaluación objetiva de los hechos constitutivos de la denuncia, como de su potencial viabilidad para iniciar el procedimiento, según corresponda:

1. Si la denuncia carece de información suficiente, el/la Oficial de Cumplimiento solicitará al denunciante la presentación de los antecedentes omitidos, los que deberán ser aportados en un plazo máximo de 2 días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que se suministre la información solicitada, el/la Oficial de Cumplimiento podrá desestimar la presentación de la denuncia, archivando el caso y resguardando la completa confidencialidad de este.
2. Si la denuncia cumple con lo indicado en el Formato de Denuncia, el/la Oficial de Cumplimiento convocará a la Comisión de Investigación, en un plazo de 2 días hábiles contados desde el acuso de recibo de la denuncia, para continuar con la siguiente etapa.

Plazos:

- a. El/la Oficial de Cumplimiento acusará recibo de la denuncia dentro de 1 día hábil contado desde el ingreso de esta.
- b. El/la Oficial de Cumplimiento tendrá 2 días hábiles contados desde el acuso de recibo para notificar la resolución de admisibilidad al denunciante a la dirección de correo electrónico indicada en el Formulario.

Artículo 15: Acompañamiento de la víctima en el proceso. La Institución proporcionará los siguientes mecanismos de apoyo:





1. Si la persona afectada es un estudiante, siempre podrá recurrir al *Ombudsperson*.
2. Acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
3. Entrega a la víctima, en los casos en que se requiera, de una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos.
4. Generación de espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada.

Para brindar estas herramientas, el Instituto realizará las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones externas, sean estas públicas o privadas.

Artículo 16: **Análisis sobre el fondo.** Una vez declarada la admisibilidad de la denuncia, la Comisión de Investigación tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la notificación de admisibilidad de la denuncia, para comunicar a la parte denunciante que está conociendo acerca del fondo de esta.

Artículo 17: **Comisión de Investigación.** La Comisión de Investigación será la unidad responsable de promover las diligencias de investigación necesarias para confeccionar un informe conforme a los hechos y pruebas rendidas durante el procedimiento de investigación, proponiendo una sanción o solución según corresponda. Este informe se entregará al Oficial de Cumplimiento, quien tomará una decisión fundada respecto a los hechos o situaciones denunciadas.

Para cumplir cabalmente con su función, la Comisión tendrá amplias facultades investigativas, pudiendo requerir a los intervinientes para entrevistas personales y remisión de antecedentes, entre otros. En esta etapa, la Comisión podrá determinar la procedencia de medidas de protección provisionales en favor de la víctima.

Artículo 18: **Integración de la Comisión de Investigación.** La Comisión de Investigación estará integrada por 3 miembros de la Institución:

- Miembro de la Unidad de Apoyo Socio Afectivo de la Dirección de Progresión Estudiantil
- Miembro del Área Legal
- Miembro de la Dirección de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional

El nombramiento de estos integrantes se realizará cada dos años y serán elegidos por los miembros de cada área que lo integra, junto a su respectivo suplente, quedando





registro en el acta de composición que llevará el/la Oficial de Cumplimiento. Deberá procurarse, en todo caso, que sea integrada de manera paritaria y equitativa.

Artículo 19: **Inhabilidades para formar parte de la Comisión de Investigación.** Con el objeto de resguardar la imparcialidad de los miembros de la Comisión de Investigación, no podrán formar parte de ésta y, por tanto, tendrá que nombrarse otra persona en su reemplazo, en los siguientes casos:

- Persona que esté involucrada en la denuncia, por tratarse del ofensor o denunciado(a), o bien, por ser quien denuncia.
 - Jefatura Directa de la persona denunciada o de la persona afectada.
- Asimismo, existe la posibilidad de que los miembros de la Comisión de Investigación se inhabiliten de oficio, fundado en razones de cercanía con el/la ofensor(a) o el/la ofendido(a), vínculo de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, en términos tales que pudieran afectar la imparcialidad necesaria para ejecutar correctamente el cargo.

Será de responsabilidad de quien presida la Comisión de Investigación dejar constancia de este hecho en el respectivo Informe de Investigación, en la eventualidad de presentarse inhabilidades.

Artículo 20: **Estudio preliminar de la denuncia.** Una vez analizados minuciosamente los antecedentes, la Comisión de Investigación, deberá notificar a las partes, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En aquellos casos en que la Comisión estime plausible llevar a cabo una resolución alternativa de conflictos (RAC), esta tendrá 5 días hábiles para notificar a las partes.
 - a. Dentro de los primeros 2 días deberá notificar a la parte afectada, indicando el nombre del encargado(a) de este mecanismo y su funcionamiento. Una vez notificada, la parte afectada contará con 1 día hábil para indicar su negativa ante la propuesta. Ante la negativa de ésta, la Comisión notificará a ambas partes el inicio de la investigación, según lo dispuesto en el numeral 2 de este artículo.
 - b. Si la parte afectada acepta lo propuesto por la Comisión, se notificará a la persona denunciada dentro del plazo de 5 días hábiles, informando en este acto el contenido de la denuncia, el nombre del encargado(a) de este mecanismo, su funcionamiento y se le concederá un plazo de 2 días para indicar si acepta ser parte de una resolución alternativa de conflictos (RAC) o no. Ante la negativa de ésta, la Comisión notificará a ambas partes el inicio de la investigación, según lo dispuesto en el numeral 2 de este artículo.





2. En aquellos casos en que la Comisión estime procedente continuar con la investigación propiamente tal, deberá notificar a las partes dentro de 3 días hábiles contados desde que se halle conociendo acerca del fondo de la denuncia, a fin de instruir las partes respecto a cómo se desarrollará el procedimiento y diligencias de investigación, señalando los hechos a investigar y los plazos que rigen esta etapa.

No obstante lo anterior, en aquellos casos en que la denuncia presentada se trate de una eventual situación de acoso sexual o hechos graves de violencia y/o discriminación de género, la resolución alternativa de conflictos (RAC) no tendrá cabida, y dará tránsito a la investigación de manera directa.

III. DE LA RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Artículo 21: **Aplicación.** La Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) tendrá aplicación en aquellos casos en que la denuncia exponga hechos que constituyan presumiblemente violencia y/o discriminación de género, siempre y cuando sean conductas catalogadas como leves, conforme el artículo 40 del presente Reglamento.

Artículo 22: **De la Resolución Alternativa de Conflictos.** Este mecanismo se caracteriza por ser un conjunto de métodos y técnicas que tienen como objetivo la resolución de conflictos sin confrontación en un espacio neutro que favorece al diálogo y la colaboración entre las partes, respetando siempre el principio de confidencialidad y buena fe. Es un procedimiento voluntario para las partes, por tanto, en cualquier momento podrán optar por no continuar en ella o inclinarse por el desarrollo de la investigación propiamente tal.

Artículo 23: **Citación.** Una vez que las partes acepten someterse a la resolución alternativa de conflictos (RAC), se les notificará dentro de 2 días hábiles, el día y hora para la primera sesión, la que no podrá celebrarse en un plazo superior a 7 días hábiles desde dicha aceptación. Esta citación podrá ser modificada a petición de las partes solo una vez, para evitar cualquier tipo de entorpecimiento que afecte la celeridad del proceso. En la Audiencia estarán presentes: el/la denunciante, el/la denunciado(a) y el/la profesional encargado(a), quien será uno de los integrantes de la Comisión de Investigación.

Artículo 24: **Proceso de Resolución Alternativa de Conflicto.** El proceso durará entre 2 a 6 sesiones, según el avance que se obtenga en cada sesión. De no existir avance debido a la no comparecencia de una de las partes o al incumplimiento de los acuerdos o al desarrollo de 4 sesiones sin colaboración de las partes, se dará por terminado el proceso de oficio





por el/la profesional encargado(a), quien notificará su decisión a la Comisión para continuar con la investigación de los hechos, según indica este Reglamento.

Artículo 25: Efectos. Los acuerdos adoptados en cada sesión del proceso serán plasmados por escrito en acta levantada al efecto por el/la profesional encargado(a), la que será firmada por todos los participantes, en señal de conformidad, entregándose copia de ella a las partes y a la Comisión de Investigación.

Artículo 26: Medidas de reparación. Con el objetivo de corregir o remediar los efectos de las conductas reguladas en el presente Reglamento y restablecer la dignidad, autonomía, libertad e igualdad de la denunciante y afectados(as), restaurando un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, estas medidas podrán ser acordadas, en las respectivas sesiones, entre el responsable y la víctima, o bien decretarse en la decisión que resuelve el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia.

Conforme lo expuesto, se consideran medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

1. Aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la parte afectada, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
4. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en la Institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general dentro de la Institución.

IV. DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 27: Diligencias probatorias. Una vez notificado al denunciado(a), según lo establecido en el artículo 12 del presente Reglamento, se iniciará la fase investigativa, por tanto, la Comisión podrá solicitar a las partes los medios de prueba que estime pertinentes, según sea el caso.





Artículo 28: Plazo de investigación. El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 15 días hábiles. Sin embargo, dicho plazo podrá prorrogarse por 5 días hábiles mediante resolución fundada.

Artículo 29: Descargos. Notificada la apertura de la investigación propiamente tal, se concederá al denunciado(a) un plazo de 3 días hábiles para que presente ante la Comisión los descargos o defensas que estime para fundar su postura. Asimismo, en esta instancia remitirá la prueba que considere pertinente. Agotado dicho plazo y no habiéndose presentado descargos y prueba, se procederá en rebeldía del denunciado(a).

Artículo 30: Citación a audiencia. Recibidos los descargos del/la denunciado(a), la Comisión podrá citar a audiencia separada a los involucrados, con el objeto de recabar mayor información o aclarar puntos oscuros o contradictorios relativos a la información presentada. Las audiencias deberán realizarse a más tardar el quinto día hábil de recibidos los descargos y defensas de la parte denunciada.

Las audiencias se realizarán en presencia de todos los integrantes de la Comisión de Investigación. La Comisión deberá velar por la adecuada realización y registro escrito en acta de la audiencia, las que siempre deberán ser videograbadas y guardadas en el expediente correspondiente. El plazo de almacenamiento de las videograbaciones será desde 10 días hasta 30 días hábiles como máximo. Transcurrido este plazo, se deberán eliminar los archivos dentro de las 24 horas hábiles siguientes.

Artículo 31: Citación de testigos. Siempre que lo solicite alguna de las partes, la Comisión citará a las personas designadas como testigos, indicándose en la notificación los hechos sobre los que versa la investigación y el día y hora de la comparecencia. La comparecencia será obligatoria para quienes forman parte de la Institución. La negativa a participar en la investigación será sancionada conforme con los reglamentos vigentes.

Artículo 32: Informe de investigación y propuesta de resolución. Finalizadas las audiencias y revisada la prueba ofrecida por las partes durante el periodo de investigación, la Comisión elaborará un informe conforme al mérito del proceso que no podrá extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a la investigación por las partes. El informe deberá contener las siguientes menciones:

- a. Identificación precisa de las partes involucradas
- b. Antecedentes que dan cuenta de la ocurrencia de los hechos denunciados
- c. Propuesta de solución o sanción según el caso.

El informe de investigación deberá ser confeccionado en un plazo de 3 días hábiles contado desde la última diligencia de investigación e inmediatamente, deberá ser





remitido la/el Oficial de Cumplimiento. Asimismo, se notificará a las partes que se ha evacuado el informe de investigación al Oficial de Cumplimiento, quien podrá ratificar la propuesta de sanción/medida, solicitar mayor información o diligencias, o bien modificar la propuesta, generando la respectiva resolución al respecto.

Artículo 33: Medidas para mejor resolver. Recibido el informe de investigación, la/el Oficial de Cumplimiento, contará con 2 días hábiles para requerir mayor información o diligencias probatorias, si del tenor del informe se desprendiera haber datos incompletos o que resulte difícil su comprensión. Estas medidas deberán llevarse a cabo en un plazo de 5 días hábiles adicionales al término destinado para desarrollar la investigación.

Artículo 34: Resolución. Concluida la investigación, el/la Oficial de Cumplimiento deberá emitir una resolución, en el término de 2 días hábiles, debidamente fundamentada que indique la solución o sanción al caso acorde al informe.

Artículo 35: Valoración de la prueba. Tanto la Comisión de Investigación, el Oficial de Cumplimiento y el Rector, cuando corresponda, deberán valorar la prueba presentada por las partes conforme a la lógica, criterio, buena fe y experiencia. Debiendo siempre, ser razonablemente fundada.

Artículo 36: Apelación. Cada una de las partes podrá apelar la resolución emitida por el/la Oficial de Cumplimiento. La apelación deberá ser comunicada al Oficial de Cumplimiento mediante correo electrónico, quien la pondrá en conocimiento del Rector(a) a efectos que resuelva en definitiva la controversia.

El plazo para apelar será de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en la que a la parte se le ponga en conocimiento de lo resuelto por el/la Oficial de Cumplimiento, en los términos descritos con anterioridad. La resolución definitiva deberá notificarse a las partes por el/la Oficial de Cumplimiento, en el plazo de tres días hábiles, a partir de la presentación de la apelación.

Artículo 37: Aclaración, rectificación y enmienda. Notificada la resolución, el/la Oficial de Cumplimiento podrá, a solicitud de parte, aclarar los puntos oscuros o dudosos, salvar las omisiones y rectificar errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en ella.

El plazo para interponer este recurso será de dos días hábiles, contados a partir de la fecha en la que a la parte se le ponga en conocimiento de lo resuelto por el/la Oficial de Cumplimiento. El/la Oficial de Cumplimiento contará con 2 días hábiles para pronunciarse sobre este recurso.





Artículo 38: **Expediente.** En cualquier momento las partes podrán solicitar a la Comisión información respecto al estado de avance de la investigación. Dicha información se canalizará a través de la casilla de correo electrónico especialmente habilitada, de acuerdo al artículo 12 del presente Reglamento.

Asimismo, las partes podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez concluida ésta y sólo en las 24 horas hábiles siguientes, resguardándose, en todo caso, todos aquellos datos de carácter personal asociados a quienes intervengan en el procedimiento, conforme a la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada.

V. DE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 39: **Causales.** La suspensión del procedimiento será determinada en conjunto por la Comisión de Investigación y el/la Oficial de Cumplimiento cuando:

1. Del mérito de los antecedentes aparezca de manifiesto que los hechos investigados no constituyen casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género
2. Aparezca claramente la inocencia del o los denunciados
3. No resulte acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación
4. No exista mérito suficiente para sancionar al/la denunciado(a) como responsable de la o las conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, reguladas en este Reglamento

Artículo 40: La suspensión del procedimiento a favor del/la denunciado(a), no implica que no se puedan iniciar en su contra nuevas investigaciones, siempre y cuando se funden en nuevos hechos o en pruebas adicionales respecto del mismo hecho.

VI. SANCIONES O MEDIDAS

Artículo 41: **Graduación.** Las faltas admitirán la siguiente graduación:

Faltas muy graves: Son constitutivas de delito y deben derivarse al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes con fines de significación sexual, todo lo que ocurra en espacios de acceso público al interior de la Institución.

Faltas graves: Situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima. Serán sancionadas por medio de suspensión de la calidad de alumno regular por uno o tres ciclos académicos, expulsión de la Institución, traslado del puesto de





trabajo, terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, término al contrato de prestación de servicios profesionales y/o multa.

Faltas leves: Situaciones de violencia y/o discriminación de género y que no son perpetradas de manera recurrente. Serán sancionadas por medio de amonestación verbal o por escrito, suspensión de la calidad de alumno regular por uno o tres ciclos académicos, indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual, discriminación arbitraria o violencia de género y/o multa.

Artículo 42: Posibles sanciones. Según la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurren y la calidad del/la infractor(a), se podrán aplicar una o más sanciones y/o medidas de reparación, las que derivarán de la investigación o de la resolución alternativa de conflictos. A saber:

1. Si el/la infractor(a) es estudiante del Instituto Profesional IACC:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
 - c. Suspensión de calidad de alumno regular por uno o tres ciclos académicos.
 - d. Expulsión de la Institución.
 - e. Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual, discriminación arbitraria o violencia de género.
2. Si el/la infractor(a) es trabajador(a) del Instituto Profesional IACC:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
 - c. Traslado del puesto de trabajo, según lo prescrito en el artículo 12 del Código de Trabajo.
 - d. Terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, según lo prescrito en el artículo 160 del Código del Trabajo.
 - e. Multa de hasta el 25% de su remuneración diaria.
 - f. Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual, discriminación arbitraria o violencia de género.
3. Si el/la infractor(a) es un docente de asignatura del Instituto Profesional IACC:
 - a. Término al contrato de prestación de servicios profesionales suscrito, por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.
 - b. Prohibición de recontratación.

Artículo 43: Atenuantes. La gravedad de la sanción o medida que dictará la Comisión de Investigación podrá rebajarse, en caso de concurrir alguna(s) de las siguientes atenuantes:





1. Irreprochable conducta anterior
2. Auto denuncia
3. Confesión espontánea
4. Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos

Artículo 44: **Agravantes.** La gravedad de la sanción o medida que dictará la Comisión de Investigación podrá aumentarse, en caso de concurrir alguna(s) de las siguientes agravantes:

1. Reiteración o reincidencia de las conductas sancionadas en el presente Reglamento
2. Existencia de más de una persona afectada
3. Actuar concertadamente con una o más personas
4. La incomparecencia no justificada a las citaciones realizadas por la Comisión
5. Especial vulnerabilidad de la víctima, como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias sicotrópicas
6. Incumplir la o las medidas provisionales de protección que la Comisión de Investigación haya dictado en el procedimiento
7. Incumplir los acuerdos asumidos a través del proceso de resolución alternativa de conflictos
8. Abuso de superioridad jerárquica
9. Entorpecimiento en el proceso de investigación

VII. PAUTA DE PREVENCIÓN

Artículo 45: **Actividades y campañas.** El Instituto mantendrá a lo largo del año diferentes actividades y campañas permanentes, dirigidas a toda la comunidad educativa, de sensibilización e información relativa a derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros. La planificación de estas actividades y campañas se realizará de manera anual, y de su realización quedará testimonio en la página web institucional.

Artículo 46: **Capacitación permanente.** Para cumplir con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se implementarán programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la Institución, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.





Asimismo, se realizarán actividades orientadas al perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal que forma parte de la Comisión de Investigación.

Artículo 47: **Asignaturas transversales.** La sensibilización y capacitación se extenderá a los y las estudiantes mediante la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en las asignaturas transversales de Comunicación Oral y Escrita, y Ética.

Artículo 48: **Inducción.** Para una correcta sociabilización del presente Reglamento, éste se incluirá en los procesos permanentes de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo del Instituto. Además, el texto se encontrará disponible para consulta pública en la página web institucional.

Artículo 49: **Cláusulas especiales.** La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico será incorporada expresamente a través de cláusulas especiales en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la Institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 50: **Desistimiento de la denuncia.** El desistimiento de la denuncia por parte del/la denunciante, pondrá fin a la investigación que se hubiere iniciado y a las medidas cautelares que se hubieran decretado con motivo de la denuncia, sólo si se trata de conductas tipificadas como faltas graves o leves.

Artículo 51: **Mala fe en la denuncia.** Si se acreditare que se ha presentado la denuncia de mala fe, o que se han presentado datos y declaraciones falsas o adulteradas, estas conductas constituirán infracción a la debida conducta hacia la comunidad educativa y, por tanto, serán sancionadas en conformidad al Reglamento de Honestidad, Integridad y Convivencia Académica Estudiantil de la Institución. Esto, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el/la afectado(a) ante los Tribunales de Justicia del país.

Artículo 52: **Conductas constitutivas de delitos tipificados en el Código Penal.** No se registrarán por el presente reglamento las conductas que sea constitutivas de los delitos tipificados en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, debiendo el ofendido(a) presentar la respectiva denuncia directamente en la Fiscalía correspondiente.





Lo anterior, no obstante el compromiso que manifiesta esta Institución de Educación Superior en la colaboración, entrega de información, orientación y apoyo académico y psicológico que requiera la persona afectada.

Asimismo, en caso de que algún miembro de la Comunidad Educativa IACC sea condenado por los Tribunales de Justicia del país por hechos constitutivos de delito, la Institución tomará las medidas que estime procedentes.

Artículo 53: **Vacío normativo.** Cualquier cuestión que no se encuentre regulada expresamente en el presente Reglamento, será resuelta fundadamente por el Secretario(a) General de la Institución.

Artículo 54: **Mecanismos de monitoreo y evaluación del Reglamento.** La Institución llevará un registro a fin de desarrollar acciones de prevención y seguimiento respecto al Reglamento. Para ello, el registro documentará el número de denuncias, número de denuncias declaradas admisibles, intervenciones canalizadas a través de la Resolución Alternativa de Conflictos, procedimientos de investigación culminados, número de apelaciones interpuestas y casos de desistimiento de la denuncia, cuando corresponda. Asimismo, identificará el origen o ámbito en que los hechos denunciados tienen lugar, hito formativo afectado si correspondiere y lugar geográfico al que pertenecen los involucrados. IACC mantendrá la información actualizada en informes institucionales para evaluar y monitorear la correcta implementación y utilización del presente Reglamento.

De igual manera se revisará y evaluará anualmente la pertinencia y funcionamiento de la pauta de prevención.

La información siempre será presentada a toda la comunidad educativa de manera anónima y solo con fines estadísticos.

Con el mismo objetivo, se pondrá a disposición de la comunidad, por medio de la página web institucional, un buzón de sugerencias y observaciones al presente Reglamento.

IX. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 55: **Vigencia.** Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigor una vez tramitado completamente el Decreto Institucional que lo oficialice.





X. ANEXOS

Se anexan al presente reglamento los siguientes documentos:

1. Formulario de Denuncia
2. Flujograma de proceso

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
00	Creación	30-08-2022

COPIA CONTROLADA

