

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: Declaración de la Institución frente a hechos que sanciona este Reglamento

El Instituto Profesional IACC tiene como misión educar y formar técnicos y profesionales comprometidos con la ética y la responsabilidad laboral, con el objetivo de contribuir al progreso constante de la sociedad en la que operan. IACC reconoce la importancia de formar individuos que promuevan la justicia social y la igualdad de oportunidades, y por ello, se compromete a crear un ambiente académico seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En IACC, condenamos y nos oponemos a cualquier forma de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas conductas no tienen cabida en nuestra institución y serán sancionadas de acuerdo con la normativa vigente.

Para reforzar nuestro compromiso, el Instituto Profesional IACC ha establecido un reglamento integral para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, estableciendo medidas de protección y reparación a quienes resulten víctima de estos. Este reglamento define estas conductas, establece procedimientos claros para su denuncia y atención, garantiza la confidencialidad de las partes involucradas y promueve la educación y la sensibilización sobre estos temas en toda la comunidad IACC.

Artículo 2: Objeto

El presente Reglamento establece el marco normativo interno al que deben adherirse las personas vinculadas 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: Personas

Esta normativa establece el protocolo de acción frente a eventuales casos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género perpetrados 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.

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

Artículo 4: **Ámbito de aplicación: Entorno**

El presente reglamento 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 5: **Principios que rigen el procedimiento**

1. 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 e Integridad Académica de la Institución y al reglamento interno de orden higiene y seguridad.

Esta garantía de confidencialidad de la información tiene la siguiente excepción no será exigible: cuando se requiera esta información relativa a la denuncia o procedimiento sea requerida por alguna autoridad estatal, sea un Tribunal, el Ministerio Público o en virtud de un mandato legal.





2. 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.
3. Protección. La institución debe tomar todas las medidas necesarias para proteger a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género desde el momento en que se tiene conocimiento de una potencial situación de este tipo, incluso antes de que se presente una denuncia formal. La protección debe mantenerse durante todo el desarrollo de los procedimientos internos y aún después de su conclusión.
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. 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.
6. 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 6: Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación.





Estas medidas pueden ser implementadas en cualquier etapa del proceso, a discreción de la Secretaría General por indicación de la Unidad de Acompañamiento Estudiantil o de la Subdirección de Compensaciones y Beneficios, según corresponda.

La gravedad de los hechos será un factor determinante en la selección de las medidas a adoptar, velando porque la misma 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 7: Obligación de reporte

Todas las personas que integran la Comunidad Educativa del Instituto Profesional IACC o que se vinculen con él tienen la obligación de reportar a su superior directo cualquier hecho que consideren una infracción al presente reglamento. Esta obligación de reporte es fundamental para prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y para garantizar que todos los miembros de la comunidad educativa tengan acceso a espacios libres y seguros.

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

Artículo 8: De las conductas que constituyen Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de género.

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:

- 1- Acoso Sexual: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que





cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. 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

2- 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

3- 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. Por ejemplo:





- Comentarios sexistas contra profesores o estudiantes.
- Discriminación en evaluación desempeño sesgadas por motivos de género.
- Refuerzo de estereotipos de género en las participaciones en foros o en evaluaciones.
- Excluir a estudiantes de un género específico oportunidades educativas.
- Proveer apoyo o trato preferencial a estudiantes de un género sobre otro sin justificación.

Artículo 9: Conductas constitutivas de delitos tipificados en el Código Penal

No se regirán 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.

II. UNIDADES DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN

Artículo 10: Unidades de protección y reparación

El Instituto Profesional IACC establece unidades especializadas con funciones específicas de protección, reparación y orientación para las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas unidades son:

1. Unidad de Apoyo Socioafectivo y de Aprendizaje
 - Misión: Brindar acogida, asistencia y orientación a estudiantes afectados por situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en el ámbito de IACC.
 - Objetivo: Garantizar un espacio seguro y confidencial para que las víctimas reciban el apoyo emocional y psicológico necesario para afrontar la situación y avanzar en su proceso de recuperación.
2. Subdirección de Compensaciones y Beneficios
 - Misión: En el caso de los colaboradores de IACC, juega un rol fundamental en la prevención de conductas indebidas que puedan afectar a los colaboradores, brindando asistencia y orientación ante situaciones o conductas que constituyan acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.





- Objetivo: Garantizar un espacio seguro y confidencial para que las víctimas reciban el apoyo emocional y psicológico necesario para afrontar la situación y avanzar en su proceso de recuperación.

III. DEL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

Artículo 11: Inicio del procedimiento

El procedimiento sólo podrá originarse frente a las siguientes denuncias:

1. Denuncia interpuesta por un tercero no afectado, siempre y cuando cuente con el consentimiento expreso por escrito de la persona afectada.
2. Denuncia presentada por la persona directamente afectada, quien deberá completar el formulario del Canal de Denuncias.
3. Denuncia realizada por la Unidad de Apoyo Socioafectivo y de Aprendizaje, si la persona afectada es un estudiante, y únicamente con el consentimiento expreso por escrito de este último.

Artículo 12: Designación de la Secretaría General como Unidad Encargada de la Recepción y Canalización de Denuncias.

En concordancia con el compromiso de fomentar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todos los miembros de la comunidad de IACC y en virtud de lo dispuesto en el Reglamento General del Instituto, que establece que son funciones de la Secretaría General dirigir y controlar el cumplimiento de la normativa interna vigente e instaurar una cultura de cumplimiento a nivel institucional, se establece por el presente Reglamento que la Secretaría General fungirá como la unidad central responsable de recibir, canalizar, investigar y sancionar las denuncias relacionadas con Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Artículo 13: Responsabilidad de la Secretaría General

Secretaría General, en su calidad de Unidad designada para recibir y canalizar denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, asumirá las siguientes responsabilidades:

- Establecer y mantener un Canal de Denuncias.
- Recibir y registrar denuncias.
- Designar a la persona encargada de conducir investigaciones exhaustivas e imparciales.
- Aplicar sanciones disciplinarias en caso de conductas indebidas.
- Velar por la confidencialidad del proceso, protegiendo la identidad e información de las personas involucradas.
- Promover una cultura de cumplimiento y respeto a los derechos humanos.





Artículo 14: De la denuncia

Se entiende por denuncia el acto formal, realizado por escrito o verbalmente, quedando constancia escrita en este último caso, en el que se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cometida en contra de alguna de las personas señaladas en el artículo XXX del presente Reglamento.

No se considerará como denuncia forma el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyo ante unidades institucionales, salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato los mecanismos de investigación y sanción disponibles

Artículo 15: Canal de denuncias

El Instituto Profesional IACC pone a disposición de la comunidad estudiantil, trabajadores, prestadores de servicios profesionales y cualquier persona vinculada a sus actividades, un Canal de Denuncias accesible a través de su portal web institucional. El Canal de Denuncias permite realizar denuncias de manera fácil, segura y confidencial.

Artículo 16: Sistema Centralizado de Recepción y Registro de Denuncias

La institución establece por la presente un Sistema Centralizado de Recepción y Registro de Denuncias para garantizar el procesamiento ordenado, eficiente y transparente de todas las denuncias presentadas dentro de la institución.

El Sistema Centralizado de Registro de Denuncias deberá mantener un registro completo de todas las denuncias recibidas, incluyendo como mínimo la siguiente información:

- a. Fecha de Presentación de la Denuncia: La fecha en que la denuncia fue presentada formalmente ante la institución.
- b. Identificación del Denunciante y Afectado: Los nombres completos y datos de contacto del individuo que presenta la denuncia y del individuo identificado como víctima o afectado.
- c. Identificación de responsables: Los nombres de cualquier individuo identificado como responsable de la presunta conducta indebida.
- d. Identidad de Género y/o Expresión: La identidad de género y/o expresión del denunciante, víctima/afectado y responsables.
- e. Relación con la Institución: La relación con la institución del denunciante, víctima/afectado y responsables, como estudiante, profesor, personal o visitante.
- f. Conducta Denunciada: Una descripción detallada de la presunta conducta indebida, incluyendo la fecha, hora, lugar y acciones o comportamientos específicos involucrados.
- g. Fecha de Remisión a la Secretaría General: La fecha en que la denuncia fue remitida a la unidad responsable de determinar si se justifica una investigación.





- h. Fecha y Contenido de la Decisión sobre la Denuncia: La fecha y el contenido de la decisión tomada sobre la denuncia, incluyendo si se iniciará una investigación, el resultado de cualquier investigación y las medidas disciplinarias o correctivas tomadas.

Artículo 17: Notificaciones

Toda notificación y/o comunicación formal será realizada por medio del portal del Canal de Denuncias especialmente habilitado para este objeto, dentro de los plazos indicados en el presente reglamento, al correo electrónico personal de las partes.

Artículo 18: Examen de admisibilidad

Tras la recepción de una denuncia, la Secretaría General realizará una revisión de admisibilidad de esta y procederá a realizar una evaluación objetiva de los hechos constitutivos de la denuncia, así como de su potencial viabilidad para iniciar el procedimiento, según corresponda:

1. Denuncias Incompletas: Si la denuncia carece de información suficiente, la Secretaría General solicitará al denunciante la presentación de los antecedentes omitidos, los cuales deberán ser aportados en un plazo máximo de 2 días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que se entregue la información solicitada, la Secretaria General podrá desestimar la presentación de la denuncia, archivando el caso y resguardando la completa confidencialidad de este.
2. Denuncias Admisibles: Si la denuncia cumple con lo indicado en el Formato de Denuncia, Secretaría General tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde el acuso de recibo de la denuncia, para continuar con la siguiente etapa.

Plazos:

- a. Acuso de Recibo: Secretaría General acusará recibo de la denuncia dentro de 1 día hábil contado desde el ingreso de esta.
- b. Notificación de Decisión de Admisibilidad: Secretaría General tendrá 2 días hábiles contados desde el acuse de recibo para notificar la resolución de admisibilidad al denunciante a la dirección de correo electrónico indicada en el Formulario.

Artículo 19: Acompañamiento de la persona afectada durante el proceso

La Institución proporcionará los siguientes mecanismos de apoyo a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género:

- i. Si la persona afectada es un estudiante, siempre podrá recurrir a la Unidad de Apoyo Socioafectivo y de Aprendizaje.
- ii. 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.
- iii. Entrega a la víctima, en los casos en que se requiera, de una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos.





- iv. Generación de espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada.

Para brindar estos mecanismos de apoyo, la Institución establecerá vínculos y coordinará acciones con programas o instituciones externas, tanto públicas como privadas.

Artículo 20: Estudio preliminar y notificación a las Partes

Tras analizar minuciosamente los antecedentes de la denuncia, Secretaría General procederá a notificar a las partes de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Resolución Alternativa de Conflictos (RAC):
 - a. Evaluación de Viabilidad: Si la Secretaria General considera que la RAC es una opción viable, notificará a la parte afectada dentro de los 5 días hábiles siguientes a la resolución de admisibilidad. La notificación incluirá el nombre del encargado de la RAC, la descripción de su funcionamiento y el plazo de 2 día hábil para que la parte afectada exprese su negativa o aceptación. En caso de negativa, Secretaría General notificará a ambas partes el inicio de la investigación formal, según lo establecido en el numeral 2 de este artículo.
 - b. Propuesta a la Persona Denunciada: Si la parte afectada acepta la RAC, Secretaría General notificará a la persona denunciada dentro de los 2 días hábiles siguientes, informándole del contenido de la denuncia, el nombre del encargado de la RAC, su funcionamiento y el plazo de 2 días hábiles para expresar su aceptación o negativa. En caso de negativa, Secretaría General notificará a ambas partes el inicio de la investigación formal, según lo establecido en el numeral 2 de este artículo.

2. Inicio de la Investigación Formal:

Si Secretaría General considera que la RAC no es viable o si la parte afectada o la persona denunciada la rechazan, se procederá a notificar a ambas partes el inicio de la investigación formal dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia o a la negativa de la última parte notificada. La notificación incluirá información sobre el desarrollo del procedimiento, las diligencias de investigación, los hechos a investigar y los plazos que rigen esta etapa.

En casos de acoso sexual, hechos graves de violencia y/o discriminación de género, la RAC no será considerada y se dará paso directo a la investigación formal.





Artículo 21: Designación de la Persona Investigadora

Secretaría General designará a un miembro del instituto profesional IACC, preferentemente del área legal, con experiencia en investigaciones de este tipo para llevar a cabo la investigación de forma exclusiva.

La persona investigadora designada deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Imparcialidad: La persona investigadora debe ser objetiva e imparcial en el desarrollo de la investigación. No debe tener ningún interés personal o profesional en el resultado de la investigación.
- Objetividad: La persona investigadora debe basar sus conclusiones en los hechos y las pruebas recabadas durante la investigación.
- Competencia: La persona investigadora debe tener la experiencia y los conocimientos necesarios para llevar a cabo una investigación compleja.

La persona investigadora designada tendrá las siguientes facultades:

- Recopilar información: La persona investigadora podrá solicitar información a las partes involucradas, a los testigos y a cualquier otra persona que considere relevante para la investigación.
- Realizar audiencias: La persona investigadora podrá entrevistar a las partes involucradas, a los testigos y a cualquier otra persona que considere relevante para la investigación.
- Solicitar pruebas: La persona investigadora podrá solicitar a las partes involucradas y a cualquier otra persona que considere relevante que aporten pruebas para la investigación.
- Analizar las pruebas: La persona investigadora deberá analizar cuidadosamente las pruebas recabadas durante la investigación para llegar a una conclusión fundada.
- Elaborar un informe: La persona investigadora deberá elaborar un informe final que resuma los hechos de la investigación, las pruebas recabadas y las conclusiones a las que ha llegado.

La persona investigadora deberá presentar el informe final a la Secretaría General dentro de un plazo de 15 días hábiles.

La Secretaría General revisará el informe final y tomará las medidas que correspondan.





Artículo 22: Inhabilidades

Con el objetivo de garantizar la imparcialidad y objetividad de la investigación, la persona investigadora designada por la Secretaría General estará sujeta a las siguientes inhabilidades:

1. Personas Involucradas en la Denuncia:
 - a. Ofensor o Denunciado(a): La persona que tenga la calidad de ofensor o denunciado(a) en la investigación no podrá actuar como parte investigadora.
 - b. Denunciante: La persona que ha presentado la denuncia tampoco podrá actuar como parte investigadora.
2. Jefatura Directa:
 - a. Jefatura Directa del Denunciado(a): La persona que ejerza la jefatura directa del denunciado(a) no podrá actuar como parte investigadora.
 - b. Jefatura Directa de la Persona Afectada: La persona que ejerza la jefatura directa de la persona afectada no podrá actuar como parte investigadora.
3. Inhabilitación de Oficio:

La persona seleccionada por Secretaría General podrá inhabilitarse voluntariamente por las siguientes razones:

- a. Cercanía con el/la Ofensor(a) o el/la Ofendido(a): Si la persona designada para investigar tiene una relación de cercanía con el/la ofensor(a) o el/la ofendido(a) que pueda afectar su imparcialidad, podrá inhabilitarse de oficio.
- b. Vínculo de Parentesco o afinidad: Si la persona designada para investigar tiene un vínculo de parentesco o afinidad con el/la ofensor(a) o el/la ofendido(a), podrá inhabilitarse de oficio.
- c. Amistad o Enemistad Manifiesta: Si la persona designada para investigar tiene una amistad o enemistad manifiesta con el/la ofensor(a) o el/la ofendido(a) que pueda afectar su imparcialidad, podrá inhabilitarse de oficio.

Artículo 23: Registro de Inhabilidades

La Secretaría General será responsable de registrar cualquier inhabilidad que se presente, ya sea por mandato del presente reglamento o por inhabilitación voluntaria. Este registro se incluirá en el Informe de Investigación final.

El incumplimiento de las inhabilidades establecidas en este artículo será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La obligación de cumplir con las inhabilidades establecidas en este artículo es de carácter obligatorio para cualquier persona que sea designada como investigador por la Secretaría General.



**Artículo 24: 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 25: Denuncia maliciosa

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 e Integridad 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.

IV. DE LA RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS**Artículo 26: 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 46 del presente Reglamento.

Artículo 27: 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 28: 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 el proceso. En la Audiencia estarán presentes: el/la denunciante, el/la denunciado(a) y el/la profesional encargado(a), quien será una persona designada por Secretaría General.



**Artículo 29: Proceso**

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 Secretaría General para continuar con la investigación de los hechos, según indica este Reglamento.

Artículo 30: 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 electrónicamente por todos los participantes, en señal de conformidad, entregándose copia de ella a las partes y a la Secretaría General.

Artículo 31: 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:

- Aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- 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;
- 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.
- Iniciativas tendientes para 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.

V. DE LA INVESTIGACIÓN**Artículo 32: Diligencias probatorias**

Una vez notificado al denunciado(a), según lo establecido en el artículo 17 del presente Reglamento, se iniciará la fase investigativa, por tanto, la persona investigadora podrá solicitar a las partes los medios de prueba que estime pertinentes, según sea el caso.





Artículo 33: 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 de persona investigadora y previa aprobación de Secretaría General.

Artículo 34: 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 persona investigadora 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 35: Citación a audiencia

Recibidos los descargos del/la denunciado(a), la persona investigadora podrá citar a audiencia separada a los involucrados, con el objeto de recabar más 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.

La persona a cargo de la investigación deberá velar por la adecuada realización y registro escrito en acta de la audiencia. Deberá existir registro de la solicitud para videograbar estas conferencias para incorporarlas 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 de grabación dentro de las 24 horas hábiles siguientes.

Artículo 36: Citación de testigos

Siempre que lo solicite alguna de las partes, la persona investigadora 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 37: Informe de investigación y propuesta de solución

Finalizadas las audiencias y revisada la prueba ofrecida por las partes durante el periodo de investigación, la persona investigadora 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:

- Identificación precisa de las partes involucradas
- Antecedentes que dan cuenta de la ocurrencia de los hechos denunciados
- 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 Secretaría General. Asimismo, se notificará a las partes que se ha evacuado el informe de investigación a la Secretaría General, quien podrá ratificar la propuesta de sanción/medida, solicitar más información o diligencias, o bien modificar la propuesta, generando la respectiva resolución al respecto.

Artículo 38: Medidas para mejor resolver

Recibido el informe de investigación, Secretaría General contará con 2 días hábiles para requerir más 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 39: Resolución

Concluida la investigación, Secretaría General 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 40: Valoración de la prueba

Tanto la persona investigadora, la Secretaria General y el Rector, cuando corresponda, deberán valorar la prueba presentada por las partes conforme a la lógica, criterio, buena fe, experiencia y perspectiva de género. Debiendo siempre, ser razonablemente fundada.

Artículo 41: Acceso al expediente

En cualquier momento las partes podrán solicitar a la persona investigadora información respecto al estado de avance de la investigación. Dicha información se canalizará a través de la plataforma habilitada en el Canal de denuncias institucional.

Asimismo, las partes podrán tener acceso a 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.





VI. RECURSOS

Artículo 42: Apelación

Cada una de las partes podrá apelar la resolución emitida por la Secretaría General. La apelación deberá ser presentada ante la Secretaría General mediante correo electrónico, el recurso se 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 la notificación de lo resuelto por la Secretaría General, en los términos descritos en el artículo 39 del presente Reglamento.

La resolución definitiva deberá notificarse a las partes por la Secretaría General, en el plazo de tres días hábiles, a partir de la presentación de la apelación.

Artículo 43: Aclaración, rectificación y enmienda

Notificada la resolución, la Secretaría General 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 la Secretaría General.

La Secretaría General contará con 2 días hábiles para pronunciarse sobre este recurso.

VII. DE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 44: Causales

La suspensión del procedimiento será determinada en conjunto por la persona investigadora y la Secretaría General cuando:

- Del mérito de los antecedentes aparezca de manifiesto que los hechos investigados no constituyen casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Aparezca claramente la inocencia del o los denunciados.
- No resulte acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
- 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 45: Nueva investigación tras la suspensión del procedimiento**

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.

VIII. SANCIONES O MEDIDAS**Artículo 46: Clasificación de las faltas y sus correspondientes sanciones**

Las faltas relacionadas con acoso sexual, violencia o discriminación de género se clasifican en tres categorías según su gravedad:

TIPO DE FALTA	DESCRIPCIÓN	SANCIONES
Muy Graves	Constituyen delitos y deben derivarse al sistema judicial. Incluye: Violación, abuso sexual, amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes con fines de significación sexual, actos que ocurran en espacios de acceso público al interior de la Institución.	Derivación al sistema judicial para investigación y sanción.
Graves	Situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que son reiteradas y generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.	Si el/la infractor(a) es estudiante del Instituto Profesional IACC: <ul style="list-style-type: none">• Suspensión de la calidad de alumno regular por tres ciclos académicos.• Expulsión de la Institución. Si el/la infractor(a) es trabajador(a) del Instituto Profesional IACC: <ul style="list-style-type: none">• Traslado del puesto de trabajo, según lo prescrito en el artículo 12 del Código de Trabajo.• Terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, según lo prescrito en el artículo 160 del Código del Trabajo.• Multa de hasta el 25% de su remuneración diaria.





		<ul style="list-style-type: none">• Si el/la infractor(a) es un docente de asignatura del Instituto Profesional IACC:• Término al contrato de prestación de servicios profesionales suscrito, por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.• Prohibición de recontractación
Leves	Situaciones de violencia y/o discriminación de género que no son perpetradas de manera recurrente.	<p>Si el/la infractor(a) es estudiante del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none">• Amonestación por escrito.• Suspensión de la calidad de alumno regular por un ciclo académico.• Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual, discriminación arbitraria o violencia de género. <p>Si el/la infractor(a) es trabajador(a) del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none">• Multa de hasta el 25% de su remuneración diaria.• Traslado del puesto de trabajo, según lo prescrito en el artículo 12 del Código de Trabajo.• Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual, discriminación arbitraria o violencia de género <p>Si el/la infractor(a) es un docente de asignatura del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none">• Término al contrato de prestación de servicios profesionales suscrito, por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.• Prohibición de recontractación

Según la gravedad de los hechos acreditados, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran 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.



**Artículo 47: Atenuantes**

La gravedad de la sanción o medida que propondrá la persona investigadora podrá rebajarse, justificadamente, 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 48: Agravantes

La gravedad de la sanción o medida que propondrá la persona investigadora podrá aumentarse, justificadamente, 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 persona investigadora
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 Secretaría General 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

IX. COMITÉ DE CONVIVENCIA, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO**Artículo 49: Comité de Convivencia, Diversidad e Inclusión y Equidad de Género**

El Instituto Profesional IACC crea el Comité de Convivencia, Diversidad e Inclusión y Equidad de Género (en adelante, "el Comité"), como un órgano asesor y resolutivo encargado de implementar la estrategia institucional para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en el marco de la Ley 21.369 y de este reglamento.

El Comité se constituye como un mecanismo sistemático de consulta para delinear cuestiones estratégicas, aplicar y velar por el cumplimiento de la normativa institucional, tanto de reglamentos, como políticas y procesos institucionales enmarcados en el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad.





Artículo 50: Funciones específicas

Las funciones específicas del Comité son:

- a) Elaborar anualmente un Plan de Fiscalización Interna que fije los principales hitos de verificación del cumplimiento de la Ley 21.369 y de este reglamento.
- b) Diseñar, implementar y evaluar la estrategia institucional para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- c) Monitorear el cumplimiento de la estrategia institucional y proponer medidas para su mejora.
- d) Promover una cultura de respeto, convivencia e inclusión en la comunidad educativa, a través de actividades de sensibilización y capacitación.
- e) Formular recomendaciones a las autoridades del Instituto Profesional IACC para la mejora continua de las políticas y prácticas en materia de convivencia, diversidad e inclusión y equidad de género.

Artículo 51: Composición y funcionamiento

La composición y funcionamiento del Comité se regulan en el Acta de Constitución del Comité de Convivencia, Diversidad e Inclusión y Equidad de Género.

El Comité sesionará mensualmente, o con mayor frecuencia si así lo amerita la complejidad de los asuntos a tratar. Las actas de las reuniones del Comité serán elaboradas por el secretario o secretaria y contendrán, al menos, la siguiente información:

- Fecha, hora y lugar de la sesión.
- Nombres de los miembros presentes y ausentes.
- Temas tratados y acuerdos adoptados.
- Próximos pasos y responsables.

X. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 52: Vacío o laguna normativa

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

Artículo 53: Mecanismo de monitoreo y evaluación de la implementación de la Ley 21.369

Con el fin de garantizar el cumplimiento del presente Reglamento y fomentar una cultura de prevención, el Instituto Profesional IACC implementará un sistema de registro y monitoreo de todas las denuncias presentadas a través del Canal de Denuncias. Los datos recopilados serán procesados de manera confidencial y anónima, con el único propósito de generar estadísticas que permitan





identificar tendencias, evaluar la efectividad de las medidas implementadas y diseñar estrategias de mejora continua.

La información obtenida a través de este sistema incluirá, entre otros aspectos, el tipo de denuncia, el área en la que se produjo el hecho, el resultado de la investigación y las medidas correctivas adoptadas. Asimismo, se realizará un seguimiento de las apelaciones interpuestas y de los casos de desistimiento.

Con el objetivo de promover la transparencia y la participación de toda la comunidad educativa, se habilitará un canal de comunicación a través del cual se podrán realizar sugerencias y observaciones respecto al presente Reglamento. Los aportes recibidos serán analizados por el Comité de Convivencia, Diversidad e Inclusión y Equidad de Género y considerados en futuras revisiones del presente instrumento.

XI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 54: Vigencia

Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigor una vez tramitado completamente el Decreto Institucional que lo oficialice.

