



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

**Actualizado julio 2024**

**Ley N°21.369**

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	4
II.	MARCO NORMATIVO.....	5
III.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICAObjetivo general:.....	5
	Objetivos específicos:.....	6
IV.	ALCANCE .....	6
	Acoso Sexual.....	6
	Violencia de Género .....	7
	Discriminación de género.....	7
VI.	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LADISCRIMINACIÓN DE GÉNERO .....	7
VI.1	Contenido .....	9
VI.1.1	Acciones de Prevención .....	9
a)	Matriz de riesgos.....	9
b)	Canal de Denuncias.....	10
c)	Regulación de medios electrónicos y redes sociales.....	10
d)	Protocolo de Reuniones .....	11
VI.1.2	Acciones de Información Modificación de Normas Internas: .....	12
VI.1.3	Acciones de Sensibilización.....	12
VI.1.4	Acciones de Capacitación y formaciónPolítica de Capacitaciones .....	13
IV.1.5	Acciones de Sanción .....	14
	Atenuantes y agravantes .....	15
VIII.	UNIDADES RESPONSABLES .....	16
IX.	MECANISMOS DE APOYO PSICOLÓGICO, MÉDICO, SOCIAL .....	17
X.	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN “PROTOCOLO DEINVESTIGACIÓN Y DENUNCIAS” .....	18
	Etapas del Procedimiento de Investigación. ....	20
	Falsa denuncia .....	20
	Elementos .....	20
	Sanciones.....	21
	Canales de Denuncia .....	21

XI.	ALGUNOS COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO .....	27
XII.	DIFUSIÓN .....	28

## I. INTRODUCCIÓN

El 15 de septiembre de 2021 entró en vigencia en Chile la Ley N°21.369 (“la Ley”) que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior.

La Ley tiene como objetivo de promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior de las instituciones de educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en la comunidad académica, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Así, será un deber para la Institución adoptar todas las medidas necesarias que sean conducentes para prevenir este tipo de acciones.

Se exige a las instituciones de educación superior contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que deberá contener un modelo de prevención y un modelo de sanción. Esta política deberá ser construida con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, y contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto.

En este contexto, surge la necesidad para Iplacex (“Iplacex” o “la Institución”) de establecer una Política contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (en adelante “Política”) para prevenir, investigar, sancionar y erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Institución.

En el cumplimiento de su misión, a través de esta Política, se busca resguardar la vida, salud y seguridad de todas las personas al interior de Iplacex, mediante la consolidación de una cultura de respeto y buen trato. De manera que todo acto que constituya acoso sexual, violencia o discriminación de género será considerada como contraria a los valores y principios de convivencia de la Institución.

Tanto en la creación, como en la revisión de esta Política, han participado los diferentes estamentos de la Institución, es decir, docentes, funcionarios, colaboradores y alumnos.

Adicionalmente, la Política, está respaldada por el Protocolo de Investigación y Denuncias y la Política de Capacitaciones, ambas contenidas en el presente documento

## II. MARCO NORMATIVO

Diversos instrumentos jurídicos internacional suscritos por Chile han abordado el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. El marco general está dado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

En relación a las desigualdades de género, Chile ratificó en 1989 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que reconoce como discriminación “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...), sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

A estas Convenciones Internacional, se agregan la Convención de Belem do Pará (1994), Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013), y Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015).

La Constitución de Chile, consagra desde 1999 en su artículo 1º, que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y también se regulan las conductas en la Ley N° 20.005, Ley N° 21.153, Ley N° 20.609, Ley N° 21.120, Ley N°20.370 y Ley N° 21.091

## III. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

### **Objetivo general:**

El objetivo general de la presente Política es resguardar la vida, salud y seguridad de todas las personas al interior de Iplacex, mediante la consolidación de una cultura de respeto y buen trato, mediante la prevención, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Institución. Contribuyendo a la erradicación de este tipo de conductas, generando ambientes seguros libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para toda la comunidad de Iplacex

## **Objetivos específicos:**

- 1) Dar a conocer las actividades y procedimientos necesarios para la efectiva implementación de esta Política.
- 2) Dar a conocer los procedimientos, sanciones y medidas asociadas a las conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- 3) Dar a conocer el Modelo de Prevención y el Modelo de Investigación y Sanción y sus políticas y sanciones asociadas.
- 4) Dar a conocer la Política de Capacitaciones.
- 5) Dar a conocer el Reglamento de Uso de Medios Electrónicos y Redes Sociales.
- 6) Dar a conocer los cambios realizados a distintos cuerpos normativos de la Institución.
- 7) Definir roles y responsabilidades.
- 8) Dar cumplimiento cabal a los requerimientos exigidos bajo la Ley N° 21.369.
- 9) Dar a conocer los mecanismos de revisión anual de esta política.

## **IV. ALCANCE**

La política se aplicará a todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo a, docentes, funcionarios, administrativos, investigadores, terceros (proveedores), alumnos, y quienes cumplan cualquier otra función relacionada con la Institución.

La Institución espera que todas las personas recién señaladas, tengan un comportamiento recto, estricto y diligente en el cumplimiento de esta Política.

## **V. DEFINICIONES GENERALES**

### **Acoso Sexual**

- a. Según el Artículo 2° de la Ley 21.369 “*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*”.
- b. La conducta de acoso sexual también se encuentra definida en el Artículo 86° del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de la Institución, definiendo esta conducta como la que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

- c. El artículo 2º del Código del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que acoso sexual es *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

De esta manera, y sin que la enumeración sea taxativa, quedarán comprendidas dentro de las conductas de acoso sexual:

- a) El contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona.
- b) Violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona.
- c) La solicitud de favores sexuales.
- d) Miradas sexualmente sugerentes.
- e) Acecho o exhibición de órganos sexuales.

### **Violencia de Género**

Se entenderá por violencia de género, cualquier acción 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.

La violencia de género comprenderá acciones como:

- a) Violencia psicológica: provocar miedo a través de la intimidación.
- b) Violencia emocional: minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal

### **Discriminación de género**

Se entenderá por 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.

## **VI. POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

La Política contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, consiste en un conjunto de medidas de prevención de las conductas sancionadas por la Ley N°21.369,

que tiene por objeto dar cumplimiento a los requisitos de un “modelo de prevención” y un “modelo de sanción”, según lo establecido en la Ley.

Todas las personas que integren la comunidad educativa, así como docentes, funcionarios, administrativos, terceros (proveedores) y alumnos, deben estar comprometidos con el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes. Por lo tanto, no se tolerará ninguna conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Consecuentemente, la Institución:

- A través del presente instrumento y la normativa relacionada que se vaya dictando al efecto promoverá políticas integrales orientadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Contará con un Diagnóstico Organizacional con el fin de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicos, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de nuestra Institución. El diagnóstico se actualizará a lo menos de forma bianual.
- De forma periódica Iplacex evaluará las medidas implementadas como consecuencia del Diagnóstico, mediante encuestas, foros, focus group, entrevistas, datos institucionales o algún otro mecanismo de medición.
- Contará con unidades responsables de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género.
- Contará con una unidad responsable denominada “comisión investigadora”, que llevará a cabo los procesos de investigación y sanción de denuncias sobre acoso sexual, violencia o discriminación de género y podrá definir o proponer medidas de protección y reparación de las víctimas.
- Implementará los mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados, siempre que ello sea indicado por el Oficial de Cumplimiento o el Comité de Ética.
- Realizará programas de capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, incorporando mecanismos para evaluar su impacto.
- Incorporará la normativa relativa a acoso sexual, violencia y discriminación de género, en los procesos de inducción a estudiantes y personal académico y en todos 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, tanto los que se celebren con posterioridad a la implementación de la presente Política, como aquellos que se encuentren vigentes.
- Creará una estrategia de comunicación contenida en la “Política de Capacitaciones” que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la Institución.

La aplicación y cumplimiento de las actividades establecidas en esta política estará a cargo de la Unidad de Implementación “Comisión de Implementación” y su funcionamiento será reportado a la Junta Directiva al menos una vez al año, o antes si las circunstancias así lo ameritan. Este además deberá apoyarse en la unidad de investigación.

Funciones del Encargado de Prevención de Delitos “Oficial de Cumplimiento” en relación con la Política:

1. Establecer y dar cumplimiento a la presente Política y a los procedimientos que se establezcan y sugerir, desarrollar e implementar cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar esta.
2. Será responsable de fomentar que los procesos y actividades internas de la institución, cuenten con controles efectivos de prevención de riesgos en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, además de llevar el registro de evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.
3. Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia de la Política y su conformidad con las leyes y demás regulaciones, informando al Rector respecto de la necesidad y conveniencia de su modificación.

## **VII. MODELO DE PREVENCIÓN**

El artículo 3 de la Ley 21.369 indica que *“las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”*.

### **VI.1 Contenido**

El modelo contempla 5 tipos de actividades principales:

#### **VI.1.1 Acciones de Prevención**

Estas medidas permitirán identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución, basado en información actualizada.

##### **a) Matriz de riesgos**

Iplacex cuenta con una matriz de riesgos relativa a las conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, que identifica las actividades, procesos, o interacciones institucionales y los riesgos asociados. La existencia de esta contribuye al establecimiento de medidas de prevención de los riesgos asociados a estas conductas.

El cumplimiento y monitoreo de esta corresponde al Oficial de Cumplimiento y su revisión y actualización se realizará anualmente.

#### **b) Canal de Denuncias**

A través de este, y como una forma de prevención, los docentes, funcionarios, administrativos, alumnos, proveedores y en general, todo aquel que se relacione con la Institución, tienen la obligación de denunciar las conductas descritas en la Ley, a través de los canales de denuncia dispuestos al efecto:

- Correo electrónico [lineadeayuda@iplacex.cl](mailto:lineadeayuda@iplacex.cl) que es administrado por el Oficial de Cumplimiento.

-Canal de Denuncias Resguarda [https://etica.resguarda.com/iplacex/cl\\_es.html](https://etica.resguarda.com/iplacex/cl_es.html)

#### **c) Regulación de medios electrónicos y redes sociales**

La Institución regulará la comunicación electrónica entre alumnos, docentes y el personal administrativo en cualquier forma, así como el uso de las redes sociales en relación con sus actividades para o en el Instituto.

Así, queda estrictamente prohibida toda forma de acoso, racismo, amenaza, intimidación, difamación, o discriminación en el uso de comunicaciones electrónicas o redes sociales mientras los usuarios utilicen un Dispositivo o alguna red de comunicación electrónica del Instituto.

Está prohibido acceder a o difundir contenidos ilegales, pornográficos, obscenos u ofensivos, mientras los usuarios utilicen un Dispositivo o alguna red de comunicación electrónica del Instituto y se debe utilizar la comunicación electrónica o las redes sociales en relación con el Instituto o sus actividades de manera responsable y razonable, sin causar intencionadamente o negligentemente un perjuicio o daño a la reputación del Instituto.

De este modo, los usuarios son responsables de todas las actividades realizadas bajo sus cuentas de comunicación electrónica, como, entre otros, su correo electrónico institucional, o desde un Dispositivo asignado a ellos.

Al utilizar los medios sociales, los usuarios deben tener en cuenta que la mayoría de las plataformas de medios sociales funcionan según el principio de distribución por defecto, lo

que significa que los usuarios no siempre pueden controlar quién puede y no puede ver el contenido. Incluso cuando los usuarios tienen la posibilidad de configurar la privacidad y bloquear los contactos no deseados, los contenidos publicados pueden difundirse más allá de una audiencia controlada.

El Instituto tiene el derecho a controlar todas las actividades en sus redes de comunicación electrónica, incluido los mensajes transmitidos a través de su infraestructura informática, y a acceder al contenido de todos los archivos almacenados en sus sistemas.

Si un Usuario cree que otro Usuario ha violado la normativa precedente, o se ve afectado por una conducta que viola los principios establecidos, como acoso online o similares, dicha conducta debe ser reportada a través de los canales de denuncias del Instituto.

#### **d) Protocolo de Reuniones**

Las reuniones presenciales en dependencias de Iplacex donde participen alumnos, docentes, tutores, y/o colaboradores se registrarán por las siguientes disposiciones:

- Se deberá informar a la jefatura directa sobre la hora, lugar y participantes de la reunión.
- Idealmente el lugar elegido deberá permitir visibilidad desde el exterior, evitando en lo posible mantener puertas cerradas.
- Se debe evitar que la reunión se lleve a cabo en horarios de baja circulación de personas y durante el curso de la misma se deberá mantener un trato cordial, directo, transparente y honesto.
- Deberán evitarse comentarios y actitudes que puedan entenderse como acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Se deberá tener presente que tanto docentes, como tutores y alumnos podrán denunciar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género a través de los canales de denuncia dispuestos por la Institución.

Las reuniones virtuales donde participen alumnos, docentes, tutores y/o colaboradores se registrarán por las siguientes disposiciones:

Durante el curso de la misma se deberá mantener un trato cordial, directo, transparente y honesto.

- Deberán evitarse comentarios y actitudes que puedan entenderse como acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Queda prohibido realizar declaraciones, enviar fotografías, videos, sonidos, memes, stickers, GIFs que puedan considerarse como maliciosos, obscenos, amenazadores o intimidantes, y que puedan considerarse acoso, intimidación, violencia o discriminación.
- Estas reuniones pueden ser grabadas y serán utilizadas como medio de prueba en caso de tener lugar una investigación.

- Se deberá tener presente que tanto docentes, como tutores y alumnos podrán denunciar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género a través de los canales dispuestos por la Institución.

### **VI.1.2 Acciones de Información**

#### **Modificación de Normas Internas:**

La Institución modificará los siguientes cuerpos normativos, para asegurar el conocimiento de esta Política por parte de toda la comunidad educativa, sus principales derechos, deberes, sanciones y el canal de denuncias asociado:

- Reglamento Académico.
- Reglamento Docente.
- Reglamento Administrativo.
- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.
- Contrato de Prestación de Servicios Educativos.
- Contratos de Trabajo.
- Convenios Docentes.
- Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios.
- Convenios de Cooperación y Prácticas Profesionales.

### **VI.1.3 Acciones de Sensibilización**

Son aquellas actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros. Para esto:

- Los nuevos estudiantes cursan el módulo disponible en la plataforma educativa de la Institución, que trata sobre la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, parte del proceso Onboarding.
- La Dirección de Programas de Formación General deberá procurar que su Programa Transversal de Ética Profesional, mantenga contenidos sobre Derechos Humanos, Violencia y Discriminación de Género, los que deberán ser incorporados en los procedimientos regulares de actualización de planes curriculares.
- Los nuevos colaboradores y docentes dentro de su proceso de inducción cursan el módulo que trata sobre la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior y del marco

normativo Institucional. Contenido disponible en la plataforma educativa de Iplacex.

- El Oficial de Cumplimiento deberá mantener un programa anual de actividades de sensibilización hacia la comunidad educativa.

#### **VI.1.4 Acciones de Capacitación y formación**

##### **Política de Capacitaciones**

La “Política de Capacitaciones” tiene por objeto que los alumnos, funcionarios, docentes, administrativos y colaboradores, conozcan la normativa relacionada con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, tomando conciencia de la importancia de que los actos se desarrollen de manera honrada y transparente en su quehacer.

Dicha política deberá considerar un programa de capacitaciones, el cual deberá formar parte de los programas del área de recursos humanos y deberá utilizar sus plataformas, que permitan el enrolamiento, seguimiento de asistencia, incorporación de instrumentos de evaluación y certificaciones, en los casos en que se estime necesario. Estas capacitaciones deberán abarcar a alumnos, funcionarios, docentes, administrativos y colaboradores.

Estas capacitaciones deberán permitir que alumnos, docentes, administrativos y colaboradores, puedan conocer conceptos asociados a una cultura institucional basada en el respeto y reconocer las conductas que podrían acarrear una denuncia, investigación y sanción por parte de la institución.

La coordinación de las capacitaciones estará a cargo del Oficial de Cumplimiento quien, junto con el apoyo del Rector, Secretario General y el área de Recursos Humanos, deberá velar por la implementación y difusión de las estas a través de las plataformas existentes, las que deberán procurar:

- Comunicarse de forma a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Mantener un registro de los asistentes a las capacitaciones.
- Realizar una inducción a todo nuevo colaborador y docente que se incorpore a Iplacex.
- Habilitar cursos en línea a la totalidad de estudiantes de la Institución.
- Posibilitar la incorporación de instrumentos de evaluación y certificación, de ser necesario.
- Que se realicen capacitaciones periódicas, al menos una vez al año respecto a:

## **i. El Modelo de Prevención Ley 21.369**

Los programas de capacitación deberán contar con, a lo menos, lo estipulado en el Modelo de Prevención Ley 21.369, así como los conceptos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y sus consecuencias para las actividades que realiza la institución, la normativa que regula la materia y sus sanciones, así como también las señales de alerta y procedimientos a ejecutar frente a una denuncia.

El área de Recursos Humanos coordinará la implementación de programas anuales de capacitación de todos los colaboradores de Iplacex. Dichas capacitaciones podrán realizarse en forma presencial o vía *e-learning* y deberá instruir sobre los siguientes temas:

- Los conceptos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y sus consecuencias;
- La normativa que regula la materia;
- Los objetivos de la implementación del Modelo de Prevención Ley 21.369;
- Las principales políticas y procedimientos que se ven involucrados;
- Las sanciones;
- Las señales de alerta respecto de las conductas a que se refiere el Modelo de Prevención;
- Los procedimientos a seguir frente a alguna denuncia.

Implementado y finalizado el Plan anual de capacitación será evaluado por el Área de Recursos Humanos junto al Oficial de Cumplimiento, midiendo la participación y la ejecución de lo planificado.

La participación en los programas se reporta de forma periódica

Podrán realizarse más capacitaciones al año solo por motivos justificados, tales como, dictación de una nueva ley que incorpore más delitos susceptibles de cometerse por las personas jurídicas y que sean pertinentes en consideración al quehacer de Iplacex.

La difusión de la información señalada precedentemente se realizará por diversos canales, como pueden ser la (i) intranet corporativa, (ii) correos masivos, (iii) reuniones informativas (presenciales), (iv) portal del alumno, entre otros.

### **IV.1.5 Acciones de Sanción**

Las sanciones internas sólo podrán aplicarse producto de un procedimiento de investigación, cuyas etapas se encuentran descritas en el punto VIII. “Protocolo de Investigación y Denuncias”.

Las sanciones podrán corresponder a aquellas dispuestas en: (i) el “CAPÍTULO XIII. Sanciones, Amonestaciones y Multas” del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, (ii) el Reglamento Académico, (iii) el Reglamento Docente, (iv) el Código de Ética y Conflicto de Interés y (v) los correspondientes contratos de trabajo y/o prestación de servicios. A saber:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita (simple o grave).
- Multa de hasta 25% de su remuneración diaria.
- Terminación del contrato

Con todo, si la gravedad de los hechos configurare una causal determinación del contrato trabajo, la Institución podrá poner término directamente al contrato de trabajo informando al trabajador de las circunstancias de lo anterior conforme a la ley, evento en el cual se abstendrá de imponer cualquiera de las sanciones de menor rango previamente señaladas.

Los alumnos a quienes se les compruebe cualquier acto contrario a las disposiciones de esta Política, podrán ser sancionados conforme se indica en Título XVIII del Reglamento Académico, previo conocimiento y resolución del Consejo Disciplinario integrado por Director de la Sede, un representante del Rector y un docente del Instituto, quienes, asegurando el debido proceso, podrán aplicar alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de los estudios por un periodo determinado
- c) Expulsión del Instituto

La aplicación de cualquiera de estas sanciones deberá estar relacionada con la gravedad de la conducta.

### **Atenuantes y agravantes**

Se considerarán atenuantes aquellas circunstancias modificatorias de la responsabilidad que buscan atenuar la responsabilidad de quien está siendo investigado, frente a un hecho punible. A modo de ejemplo son atenuantes:

- La irreprochable conducta anterior
- Colaborar en el esclarecimiento de los hechos
- Procurar con celo reparar el mal causado (en la práctica consiste en reparar pecuniariamente a la víctima).

Se considerarán agravantes aquellas circunstancias modificatorias de la responsabilidad que consiste en agravar las penas establecidas por ley a un delito determinado. A modo de ejemplo son agravantes:

- Reincidencia

- Cometer el delito mediante precio, recompensa o promesa

El Oficial de Cumplimiento, junto con el Comité de Ética, determinarán aquellas atenuantes y agravantes que tendrán en consideración para aplicar la sanción correspondiente.

## VIII. UNIDADES RESPONSABLES

Conforme al artículo 3° de Ley *“las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios Suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea”*.

### a.- Unidad de Investigación:

Esta unidad llevará a cabo los procesos de investigación y sanción, donde el Oficial de Cumplimiento será el responsable de guiar la investigación. Para dichos efectos podrá conformar órganos al interior de la Institución, investigar el mismo, o designar un investigador integrante de la Unidad de Investigación y Sanción, siempre y cuando cuenten con competencia especial, debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, y dotados de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones a fin de investigar y sancionar los hechos denunciados.

La Unidad de Investigación estará compuesta por la Oficial de Cumplimiento, el Coordinador Jurídico, y la Asistente(s) Jurídico(s).

El Oficial de Cumplimiento presidirá la Unidad Investigadora y será apoyado por el Comité de Ética de la Institución, la asistente jurídica y abogados externos expertos en la materia.

En el desarrollo de la investigación se respetará la obligación de absoluta reserva, adoptando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de su contenido y de todos los involucrados.

La unidad de Investigación y sus integrantes estarán dotados de completa independencia en el ejercicio de su labor encomendada, regulada en la presente política y la normativa vigente a la época de los hechos.

### b.- Unidad de Implementación “Comisión de Implementación”

Es la unidad responsable de implementar y hacer seguimiento a la presente política institucional. Estará presidida por el Secretario General, componiéndose por el Director de Asuntos Estudiantiles, la Directora de Recursos Humanos, la Directora de Desarrollo Organizacional, la Jefa de Desarrollo Organizacional y la Psicóloga del Programa Socioafectiva.

Esta Comisión se apoyará externamente con expertos en modelos de cumplimiento y expertos en capacitación y prevención del acoso sexual y la violencia y discriminación de género.

De esta manera, la Comisión estará dotada de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y contará con los recursos humanos y presupuestarios (incorporados en el presupuesto de la Secretaría General), suficientes para desarrollar sus funciones.

## **IX. MECANISMOS DE APOYO PSICOLÓGICO, MÉDICO, SOCIAL Y JURÍDICO**

Todos los miembros de la institución que sean víctimas de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, podrán acceder a orientación o apoyo psicológico, si lo solicitan.

La institución cuenta con una Unidad de Apoyo Socioafectivo para los alumnos, a cargo de dos psicólogos, que contempla las áreas de prevención, promoción, intervención y derivación de los alumnos que pueden estar más comprometidos. También incluye sesiones psicológicas online, actividades y videos.

En el caso de tener lugar una investigación, se proporcionará información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente o lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos, en cuyo caso se dará acceso a la víctima a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.

Ante la detección de un hecho que pueda tipificarse como delito, en el cual esté involucrado una persona mayor de 18 años, el Oficial de Cumplimiento deberá evaluar, en conjunto con el Comité de Ética, la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante Tribunales de Justicia. En el caso de los menores de edad, se dispone de un plazo máximo de 24 horas para efectuar la denuncia ante la autoridad correspondiente.

En estos casos, Iplacex cuenta con psicólogos capacitados para acompañar a la víctima en el proceso, quienes buscarán redes externas de apoyo, en caso que la víctima no cuente con la primera red (familiares y amigos).

## X. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN “PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y DENUNCIAS”

Los docentes, funcionarios, proveedores y en general, todo aquel que se relacione con la Institución, tienen la obligación de denunciar las conductas descritas en Ley con la finalidad de poder investigar los hechos y, eventualmente, aplicar las sanciones correspondientes.

Lo anterior, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley, que establece que el objetivo de la ley es: *“Promover políticas orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y Proteger y reparar a las víctimas, y establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior”*.

### Principios

- 1) **Perspectiva de Género:** Se considerará durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y al acceso de oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- 2) **No Discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- 3) **Debido Proceso:** Toda resolución deberá basarse en un proceso previo, tramitado de acuerdo a este procedimiento, que garantice en igualdad de oportunidades de todos los que actúen o tengan parte en el mismo. Se deberá escuchar durante la investigación a todas las partes involucradas, en especial al denunciante y al denunciado. Quienes realicen la investigación deberán actuar con imparcialidad, sin prejuzgar, procurando recopilar la mayor cantidad de antecedentes que permitan un adecuado conocimiento del caso.

- 4) **Confidencialidad:** El receptor de la denuncia no podrá difundir información o hacer cualquier comentario que tenga relación con su contenido, con el fin de resguardar la dignidad e integridad de las partes involucradas. Igual prohibición tendrán quienes realicen la investigación, quienes sólo podrán poner en conocimiento a al Oficial de Cumplimiento que estará a cargo de la resolución del caso. Durante la investigación se deberá indicar a todos los intervinientes que el contenido de sus declaraciones quedará amparado bajo el principio de la confidencialidad.

Por lo tanto, cualquier vulneración al principio de confidencialidad podrá ser objeto de una nueva investigación, con el fin de identificar al responsable y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

- 5) **Celeridad:** La investigación de una denuncia por acoso laboral o sexual deberá ser expedita. El plazo máximo para resolver sobre una denuncia será de 30 días hábiles.

- 6) **Responsabilidad:** El alumno, docente o colaborador que haga una denuncia por hechos constitutivos de acoso laboral o sexual deberá denunciar hechos que efectivamente hayan ocurrido. No se dará curso a las denuncias sin fundamento respecto de los cuales se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar.

- 7) **Protección:** Todo miembro de Iplacex que denuncie hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual, ya sea porque los sufre directamente, o bien porque ha tomado conocimiento de su ocurrencia, no podrá sufrir represalias de ningún tipo por parte de algún integrante de la comunidad de Iplacex, debiendo velarse siempre por la confidencialidad del proceso.

- 8) **Garantía de acceso:** Una vez que concluya la investigación y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto, tanto denunciante como denunciado, tendrán acceso a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628. Con todo, dichas personas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la Institución respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

- 9) **Prohibición de Revictimización:** durante todo el proceso de investigación, se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación, realizándose preferentemente entrevistas videograbadas.

## **Etapas del Procedimiento de Investigación.**

Es necesario distinguir si el hecho, en cualquiera de sus formas:

1. afecta a alumnos, funcionarios o académicos
2. involucra o no a un presunto agresor de la comunidad; y
3. ha ocurrido dentro o fuera de los recintos de la institución en actividades que realice la misma.

En caso de que un miembro de la comunidad académica haya presenciado, sea víctima o haya tomado conocimiento de un hecho de acoso sexual, violencia o discriminación de género cometido por un miembro de la comunidad, dentro o fuera de los recintos de la institución, en actividades que realice la misma, podrá presentar una denuncia de acuerdo a los términos que se describen a continuación.

En caso de que el hecho afecte a un estudiante, la víctima o testigo podrá contactar a las autoridades responsables indicadas más adelante.

El procedimiento de investigación a que dará origen una denuncia está compuesto de las siguientes etapas:

1. Recepción de la denuncia: El denunciante (cualquier miembro de la comunidad educativa, ya sea víctima o testigo de situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género) debe dirigir su denuncia por medio de alguno de los Canales de Denuncia señalados en el punto V anterior. En caso que sea testigo, una vez realizada la denuncia, esta deberá ser ratificada mediante el consentimiento expreso de la presunta víctima directa del caso. En caso de negativa de ésta, la Institución tendrá la facultad de proceder con las etapas siguientes del presente instrumento.
2. Forma de efectuar la denuncia: la denuncia debe realizarse por escrito, por carta firmada o por mail, y debe contener todos los datos necesarios para verificar la identidad del denunciante y denunciado, además del relato detallado de los hechos, fecha, horario, lugar, circunstancia, partícipes, testigos, evidencias.

### **Falsa denuncia**

Si se comprueba, durante el curso de la investigación o en forma posterior, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o desempeño, se dispondrá de inmediato de un procedimiento disciplinario respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos, el que podrá dar lugar a sanciones.

### **Elementos**

- Hechos concretos contra una persona determinada  
Falsedad en el contenido de la denuncia
- Denuncia ante autoridades
- Mala fe por parte de quien la interpone a sabiendas de su contenido no veraz.

## **Sanciones**

Las sanciones para la falsa denuncia, corresponderá a aquellas dispuestas en el Capítulo XIII. Sanciones, Amonestaciones y Multas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a las dispuestas en el Reglamento Académico, el Reglamento Docente, en el Código de Ética y Conflicto de Interés, como lo señalado en los correspondientes contratos de trabajo y/o prestación de servicios. A saber:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita (simple o grave).
- Multa de hasta 25% de su remuneración diaria:
- Terminación del contrato.
- Con todo, si la gravedad de los hechos configurare una causal de terminación del contrato trabajo, la empresa podrá poner término directamente al contrato de trabajo informando al trabajador de las circunstancias de lo anterior conforme a la ley, evento en el cual se abstendrá de imponer cualquiera de las sanciones de menor rango previamente señaladas.

La aplicación de cualquiera de estas sanciones deberá estar relacionada con la gravedad de la conducta y se aplicarán medidas reparatorias y de protección para quienes resulten víctimas de esta.

### 3. Ante quién debe presentarse:

#### **Canales de Denuncia**

Los Canales de Denuncia dispuestos al efecto tanto para trabajadores, docentes, funcionarios, alumnos, así como terceros, son los siguientes:

- Correo electrónico [lineadeayuda@iplacex.cl](mailto:lineadeayuda@iplacex.cl) que es administrado por el Oficial de Cumplimiento.
- Canal de Denuncia Resguarda [https://etica.resguarda.com/iplacex/cl\\_es.html](https://etica.resguarda.com/iplacex/cl_es.html)

No se considerará denuncia el mero relato y/o solicitud de orientación, información y apoyo ante organismos o unidades Institucionales, salvo que la persona manifieste su intención de activar los canales de denuncia formales mediante dicho relato.

La denuncia deberá contener al menos los siguientes datos: nombre del denunciante, afectado o víctima, responsable, la conducta denunciada, descripción del o los hechos, época o fecha en que ocurrieron los hechos.

La denuncia podrá también dirigirse, o presentarse ante cualquiera de las siguientes autoridades:

- Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector Económico o Secretario General
- Director de Asuntos Estudiantiles
- Director de Recursos Humanos
- Director de Sede o Secretario Académico
- Jefatura directa del denunciante
- Oficial de Cumplimiento

Si el relato es entregado de forma verbal, la autoridad deberá levantar un acta y remitirla de forma escrita utilizando los canales de denuncia o enviársela al Oficial de Cumplimiento, firmada por el denunciante.

Si a la denuncia no cumple con los requisitos señalados anteriormente será declarada inadmisibles y no será objeto de investigación, notificando al denunciante la decisión.

4. Recusación: Denunciante y denunciado podrán manifestar una vez notificados del inicio de la Investigación y de su investigador designado, la recusación de este, o de algún interviniente del proceso investigativo, declarando la existencia de un conflicto de interés que podría afectar el procedimiento, entendiéndose, relación de parentesco con alguno de los intervinientes, relación con los hechos denunciados u otro motivo debidamente justificado. La Recusación se presenta a la Oficial de Cumplimiento quien tendrá 3 días hábiles para pronunciarse, en el caso de considerarla deberá nombrar un nuevo investigador o aplicar las medidas necesarias para garantizar la imparcialidad de la investigación y sanción.
5. Obligación de reserva: la persona que reciba la denuncia deberá hacerlo bajo la obligación de absoluta reserva, adoptando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de su contenido y de todos los involucrados y trasladar el caso a conocimiento del Oficial de Cumplimiento, en concordancia con el Principio de Confidencialidad citado en este Protocolo.
6. Unidad Responsable “Unidad de Investigación”: El Oficial de Cumplimiento será el responsable de guiar la investigación. Para dichos efectos podrá conformar órganos al interior de la Institución, investigarlo el mismo o designar un investigador integrante de la Unidad de la Investigación y Sanción, siempre y cuando cuenten con competencia especial debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, y dotados de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus

funciones a fin de investigar y sancionar los hechos denunciados. El Oficial de Cumplimiento presidirá la Unidad de Investigación y Sanción.

La Unidad de Investigación podrá archivar de plano aquellas denuncias con evidente falta de fundamento, que no se logre identificar el hecho denunciado, sin evidencia o que informen sobre hechos no regulados en la presente política, manteniendo siempre la facultad de remitir los antecedentes a la Dirección de Recursos Humanos para la implementación de otro tipo de medidas.

7. **Desarrollo de la investigación:** La Unidad Investigadora o el investigador designado tendrá un plazo de 15 días hábiles desde recibida la denuncia, para investigar y esclarecer los hechos, la cual deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
  - a) **Notificación:** La denuncia y sus antecedentes deberán ponerse en conocimiento del denunciado, en un plazo no superior a 5 días hábiles, mediante correo electrónico o carta certificada dirigida al domicilio, que figure en su expediente personal. En caso que la persona denunciada, habiendo sido notificada por los conductos regulares mencionados anteriormente, no manifieste respuesta alguna, se dará por hecho que se encuentra válidamente notificada.
  - b) **Descargos:** el denunciado e involucrados dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para presentar sus descargos, contados desde la notificación de la denuncia.
  - c) **Etapa indagatoria:** Tendrá una duración de 15 días hábiles, contados desde que se recibe o ratifica la denuncia, en ella quienes instruyan la investigación, deberán entrevistar a lo menos al denunciante y denunciado, y recabar todas las pruebas necesarias para llegar a un mejor conocimiento de los hechos ocurridos. En caso de que sea necesario contar con más días para la realización de diligencias adicionales de investigación, quienes instruyen la investigación deberán solicitarlo al Oficial de Cumplimiento, y este determinará el plazo para concluir la investigación.
  - d) **Periodo probatorio:** existirá un plazo de 5 días hábiles para recibir todas las pruebas que las partes estimen necesario presentar.
  - e) **Resolución:** La Unidad de Investigación pondrá en conocimiento al Oficial de Cumplimiento todos los antecedentes que hayan recabado durante la etapa de investigación. Con la recepción de todos los antecedentes se procederá a resolver el asunto, dentro del plazo de 5 días hábiles. Durante dicho plazo el Oficial de Cumplimiento podrá adoptar medidas para mejor resolver, como por ejemplo solicitar una nueva declaración a alguno de los involucrados, con el objeto de lograr un pleno convencimiento sobre los hechos denunciados. La decisión que se adopte se realizará considerando todos los antecedentes que se le hayan aportado, como asimismo habiendo ponderado los antecedentes que hubiese conocido mediante las medidas para mejor resolver.

La resolución indicará si se estima que los hechos son o no constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, lo que se deberá justificar en tal resolución indicando cuáles son los hechos y pruebas que han sido considerados para llegar a tal conclusión, deberá indicar cuál es la sanción que se aplicará, cuando se haya comprobado la existencia de un caso de acoso sexual, violencia o discriminación de género, y la individualización completa de quien ha sido encontrado culpable de la ocurrencia de tales actos.

Es del caso indicar que durante todo este proceso y conforme a la Ley 21.369 tanto los denunciantes como los denunciados deberán tener acceso a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 19.628, así como el derecho a realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

8. Medidas Provisionales: Durante el curso del procedimiento, la Unidad Investigadora, o el investigador designado podrá proponer al Oficial de Cumplimiento las siguientes medidas provisionales de resguardo respecto de cualquiera de los involucrados:
- a) Separación preventiva de las personas involucradas, especialmente, si se relacionan cotidianamente, o si existe una relación de jerarquía entre ellos.
  - b) En el caso de estudiantes, proceder a reubicarlos en otro grupo — curso, si fuera posible, y/o otorgar las facilidades para cumplir con las responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad entre los involucrados.
  - c) Cualquier otra medida que tenga por objetivo la protección de la víctima o del afectado.

La medida de protección adoptada deberá implementarse con el consentimiento de la víctima o afectado.

9. Entrega de reporte al Oficial de Cumplimiento: Transcurrido el plazo anterior, la Comisión Investigadora entregará un informe al Oficial de Cumplimiento, el cual contendrá un detalle de la investigación y establecerá las responsabilidades que correspondan.
10. Comité de Ética: El Oficial de Cumplimiento remitirá los antecedentes recogidos y la propuesta de sanción al **Comité de Ética** de la Institución.
- El Comité de Ética deberá sesionar para decidir la eventual aplicación de una sanción, debiendo celebrarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de los antecedentes realizada por el Oficial de Cumplimiento. Asimismo, dicho Comité podrá decretar medidas de reparación a la víctima u otros miembros de la comunidad educativa.
11. Sanciones: Sólo podrán aplicarse las sanciones producto de un procedimiento de investigación, cuyo resultado haya determinado que tuvo lugar la conducta de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

Las sanciones para las tres conductas, corresponderán a aquellas dispuestas en el CAPÍTULO XIII, Sanciones, Amonestaciones y Multas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a las dispuestas en el Reglamento Académico, el Reglamento Docente, en el Código de Ética y Conflicto de Interés, como lo señalado en los correspondientes contratos de trabajo y/o prestación de servicios. A saber:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita (simple o grave).
- Multa de hasta 25% de su remuneración diaria:
- Terminación del contrato.
- Con todo, si la gravedad de los hechos configurare una causal de terminación del contrato trabajo, la empresa podrá poner término directamente al contrato de trabajo informando al trabajador de las circunstancias de lo anterior conforme a la ley, evento en el cual se abstendrá de imponer cualquiera de las sanciones de menor rango previamente señaladas.

La aplicación de cualquiera de estas sanciones deberá estar relacionada con la gravedad de la conducta.

#### **Atenuantes v agravantes:**

Se considerarán atenuantes aquellas circunstancias modificatorias de la responsabilidad que buscan atenuar la responsabilidad de quien está siendo investigado, frente a un hecho punible. A modo de ejemplo son atenuantes:

- La irreprochable conducta anterior
- Colaborar en el esclarecimiento de los hechos.
- Procurar con celo reparar el mal causado (en la práctica consiste en reparar pecuniariamente a la víctima).

Se considerarán agravantes aquellas circunstancias modificatorias de la responsabilidad que consiste en agravar las penas establecidas por ley a un delito determinado. A modo de ejemplo son agravantes:

- Reincidencia
- Cometer el delito mediante precio, recompensa o promesa

El Oficial de Cumplimiento, junto con el Comité de Ética, determinarán aquellas atenuantes y agravantes que tendrán en consideración para aplicar la sanción correspondiente.

12. Resolución: El Oficial de Cumplimiento, una vez recibido la sanción por parte del Comité de Ética, pondrá en conocimiento del alumno o funcionario involucrado, si existiere, para que efectúe su apelación y/o descargos del caso dentro del plazo de 5 días hábiles. Será el Rector quién decidirá en caso de apelación y/o descargos.

13. Obligación de registro y seguimiento: El Oficial de Cumplimiento debe mantener un registro actualizado de denuncias, investigaciones (en curso y cerradas) y medidas disciplinarias aplicadas en relación al incumplimiento del Modelo de Prevención Ley 21.369 y/o aquellas que las sucedan o modifiquen de tiempo en tiempo). Luego, como resultado de la obligación de registro y seguimiento de las denuncias y sanciones, el Oficial de Cumplimiento debe realizar lo siguiente:

- Revisar las actividades de control vulneradas, a fin de aplicar mejoras en su diseño o diseñar nuevas actividades de control.
- Evaluar los riesgos y actividades de control vulnerados en cada uno de los casos resueltos, para determinar la necesidad de establecer:
  - Nuevas actividades de control, o
  - Mejoras en las actividades de control que no operan efectivamente o cuyo diseño no es el adecuado.

El Oficial de Cumplimiento también es responsable de asesorar a las áreas involucradas en la definición e implementación de las medidas correctivas adoptadas. La responsabilidad de la implementación de las acciones correctivas es del área correspondiente afectada con la denuncia.

14. Medidas de Reparación: aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género que sean conducentes para reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, promoviendo las relaciones igualitarias de género. Son ejemplos de medidas de reparación, y sin que la enumeración sea taxativa los siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas, o públicas
- e) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima. de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) 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;
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

15. Denuncias a la Justicia: Sin perjuicio que no es obligatorio, ante la detección de un hecho que pueda tipificarse como delito, en el cual esté involucrado una persona mayor de 18 años, el Oficial de Cumplimiento deberá evaluar, en conjunto con el Comité de Ética, la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante Tribunales de Justicia. En el caso de los menores de edad, se dispone de un plazo máximo de 24 horas para efectuar la denuncia ante la autoridad correspondiente.

En estos casos, Iplacex cuenta con psicólogos capacitados para acompañar a la víctima en el proceso, quienes buscarán redes externas de apoyo, en caso que la víctima no cuente con la primera red (familiares y amigos).

Redes de derivación jurídicas:

- CAI (Corporación de Asistencia Judicial)
- Clínica Jurídica de Derecho de Familia Universidad de Chile
- Clínica Jurídica Universidad Diego Portales
- Denuncia en Fiscalía
- Listado Centro de la Mujer para derivar (en el caso de violencia)

El listado no es taxativo, y la víctima podrá denunciar el caso a carabineros, policía de investigaciones, fiscalía o tribunales, solicitar medidas de protección y, además, ser oído por el fiscal y el tribunal.

## **XI. ALGUNOS COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

La Política cuenta con normativa interna, la cual tiene una importancia esencial en la operación y funcionamiento efectiva de esta:

1. Reglamento General;
2. Reglamento Académico;
3. Reglamento Docente;
4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
5. Protocolo VIF/Abuso;
6. Código de Ética;
7. Declaración de Consentimiento Informado

## **XII. DIFUSIÓN**

En cumplimiento de la Ley, una referencia a esta política será incorporada en los reglamentos de la institución los que serán debidamente difundidos entre el personal docente, personal administrativo, funcionarios y alumnos.

Corresponderá al Oficial de Cumplimiento la revisión y evaluación periódica del funcionamiento de esta política.

La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género será incorporada expresamente 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.