



Reglamento de Acoso Sexual, Violencia, Discriminación de Género y otras conductas discriminatorias

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente reglamento nace de la Política de Acoso sexual, violencia, discriminación de género y otras conductas discriminatorias. En la Corporación definimos lineamientos orientados en el respeto hacia el ser humano, la protección a las personas, lo que hemos materializado en la normativa que regula la convivencia en nuestra Comunidad. Es por esto que fomentamos la buena convivencia entre los distintos estamentos, así como también generar la institucionalidad adecuada para prevenir situaciones que atentan contra ella.

Artículo 2. El presente reglamento regula la forma de enfrentar, investigar y sancionar aquellas conductas constitutivas de actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la Comunidad de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago, y en particular aquellas relacionadas con el acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral, discriminación arbitraria y la discriminación de género, en tanto vulneren la dignidad y garantías fundamentales de los colaboradores, docentes y ayudantes, independiente de su condición contractual, de estudiantes regulares de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago y de toda persona vinculada a las actividades de la Institución, esta vinculación puede entenderse como una relación laboral, prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, incluido los servicios de actividades de esparcimiento y recreación. Asimismo, el reglamento regula la forma que la Escuela ha dispuesto para apoyar a quienes resulten afectados por las conductas aquí señaladas. Según el presente reglamento, se sancionará las conductas descritas ya sea que se produzcan o no al interior de la Institución incluyendo actividades curriculares que se realicen en terreno y actividades extracurriculares patrocinadas por la institución y además las conductas descritas que se produzcan entre miembros de la Comunidad Educativa fuera de la Institución para casos de acoso o violencia sexual.

Artículo 3. Se entenderá que dichas conductas pueden tener un carácter tanto vertical como horizontal, a la luz de lo dispuesto en la Ley 21.369 y cuándo corresponda, según el artículo 2 del Código del Trabajo. El Reglamento se aplicará a todos los integrantes de la Comunidad de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago.

Estas conductas serán investigadas y sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso.

1) Acoso Sexual:

Se entenderá como cualquier comportamiento de carácter sexual no consentido por quien lo recibe, realizado por cualquier medio (presencial, virtual u otra índole), que produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender o estigmatizar a una persona. Lo anterior, en referencia al sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad o creando un ambiente hostil humillante u ofensivo.

Es agravante grave en el acoso sexual, el abuso de poder, entendido como aquella conducta de la autoridad jerárquica, autoridad formal o tácita, desarrollada dentro del ámbito de la organización institucional que, sobrepasando los límites de su poder de dirección, conmina a quien está bajo su dependencia o subordinación a

desarrollar una conducta no deseada, prevaleciéndose de su situación de preeminencia jerárquica dentro de la relación funcionaria o cualquier otro vínculo contractual.

También lo será, cuando el sometimiento o rechazo a dicho comportamiento sean considerados de forma implícita o explícita como una condición para el empleo o la situación académica de una persona, o se use como base para las decisiones de empleo o para la evaluación, calificaciones o proceso académico.

a) Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- i) Comportamiento físico de naturaleza sexual: equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, acorralamiento, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- ii) Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia que resulta molesta para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes directos o indirectos, de carácter obscenos, asignando al acosado un papel de objeto sexual en lugar de colega, compañero de trabajo o de estudios.
- iii) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a exhibicionismo, exposición fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual produciendo incomodidad.
- iv) Grabación Imágenes: grabar en video, en fotografía o audio, sea digital o análoga situaciones o imágenes de carácter sexual que comprometan la vida privada de forma unilateral y no consentida.
- v) Distribución: difundir de forma unilateral y no consentida a través de medios físicos o digitales, videos, imágenes o audios de situaciones de carácter sexual que comprometan la vida privada.
- vi) Comunicación verbal presencial: comentarios, palabras o bromas sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, relativas al cuerpo humano, ciclo reproductivo y apariencia de una persona, con el fin de avergonzar.

2) Discriminación Arbitraria:

Se Constituye una discriminación arbitraria toda distinción, elección, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable que causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República , en las leyes vigentes, o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

a) Ejemplos de conductas constitutivas de discriminación arbitraria: Bromas, insultos, comentarios y contenidos que sean degradantes, ofensivos o intimidatorios, motivados por razones de etnia, edad, sexualidad, género, clase social, nacionalidad, capacidad diferente, credo, preparación o grado académicos y otras de igual o similar naturaleza.

3) Acoso Laboral:

Es todo acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercido por el empleador o por uno o más colaboradores, en contra de otro u otros colaboradores por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

a) Elementos Constitutivos de Acoso Laboral: de la norma antes referida se aprecian los siguientes requisitos copulativos para que exista acoso laboral:

- i) Acto de agresión u hostigamiento reiterado: según el Diccionario de la Real Academia Española “agresión” describe el “Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño” definida también como “acto contrario al derecho de otra persona”. En esta lógica se entiende como un acto de agresión a aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los colaboradores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste. En este caso, no se requiere de la reiteración. Por otra parte, la expresión “hostigamiento” es: “Acción y efecto de hostigar” y entre las acepciones de su infinitivo “hostigar”, se cuentan las siguientes: “Molestar a alguien o burlarse de él o ella insistentemente” e “Incitar con insistencia a alguien para que haga algo”. Así la expresión hostigamiento se entiende como las burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo en contra de la voluntad del sujeto.
- ii) Ejercidos por el empleador o por uno o más colaboradores: comprende tanto los casos de acoso ascendente, en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida hostigada por uno o varios subordinados; acoso descendente en que el superior jerárquico, a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos agrede o humilla al colaborador acosado, y de acoso horizontal en que un colaborador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que tenga una posición de facto superior.
- iii) Que genere menoscabo, maltrato o humillación en el afectado, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo: debe entenderse por tales conductas “cualquier acto que cause mengua a descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los o las hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados. La conducta de acoso laboral se configura no solo cuando la acción del empleador o del o los colaboradores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la Institución, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”.

b) Pueden configurar conductas de acoso laboral:

- i) Limitar la posibilidad de comunicación social: no permitir a la persona comunicarse, interrumpirla cuando habla o expresa sus ideas, ataques verbales, gestos de rechazo y menosprecio, no dirigirle la palabra e ignorar su presencia dirigiéndose exclusivamente a otro, promover y prohibir a sus compañeros dirigirle la palabra e ignorar su presencia dirigiéndose exclusivamente a otro, promover y prohibir a sus compañeros dirigirle la palabra.
- ii) Ataque a las relaciones sociales personales: denostar públicamente, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, aislamiento, separación de colegas y amistades.

- iii) Ataques a la reputación: difundir rumores, ridiculizar, calumniar, burlarse de sus orígenes o nacionalidad, dolencias o minusvalía, entre otros ataques.
 - iv) Ataques a la calidad profesional y a la situación personal: no confiarle ninguna tarea.
- c) No será considerado acoso laboral:
- i) Las diferencias de opinión, discusiones y conflictos, que surjan como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los equipos de trabajo y la interrelación entre los colaboradores y/o agentes públicos.
 - ii) El que un superior le comunique a un colaborador los errores encontrados en su labor diaria, el incumplimiento de los plazos o la omisión de éste (siempre y cuando la retroalimentación realizada por el superior sea adecuada, fundada y realizada de manera respetuosa).
 - iii) El que un superior o un compañero de trabajo, le indique a un colaborador que está realizando un comportamiento impropio y que no corresponde al lugar de trabajo.
 - iv) El que un superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual pero aislada en el tiempo y por una razón justificada.

Contrario a lo anterior, se estará frente a una conducta del tipo acoso cuando los hostigamientos sean periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado colaborador provocando incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos.

4) Maltrato Laboral:

El Maltrato Laboral se le define como: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

Afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas que lo padecen y debe ser tratada con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

- a) Elementos constitutivos de Maltrato Laboral: son elementos constitutivos de maltrato laboral, la existencia de una conducta abusiva expresada en todo tipo de conductas (acciones u omisiones) que representan una amenaza a la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona y la estabilidad laboral. El efecto de la conducta es el menoscabo o la humillación, producto de acciones discriminatorias o que vulneren los derechos fundamentales de una persona.
- b) Principales Características de Conductas de Maltrato Laboral:
 - i) Conducta de violencia generalizada: la conducta violenta no está dirigida a una persona específica, se dirige a todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
 - ii) La acción es evidente: las acciones de maltrato no son encubiertas, se realizan sin importar si existen testigos, sin considerar contexto ni lugar. El agresor no quiere ocultar su accionar, porque no le importa o porque la conducta es parte de la naturaleza de la persona.

- iii) No existe un objetivo específico: dado que el agresor no busca desgastar u hostigar sistemáticamente a una víctima puntual, o que alguien, producto de su acción sistemática se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
 - iv) La agresión es esporádica: depende de estado de ánimo del maltratador. El agresor tiene una conducta cambiante, que puede oscilar entre el buen humor, el buen trato y amabilidad a conductas violentas y agresivas que humillan a otros.
 - v) Afecta la dignidad de las personas: Se trata de una acción grave que degrada a las personas que son víctimas o que lo padecen.
- 5) Violación y Abuso Sexual: Según lo establecido en la legislación común, Código Penal y Leyes especiales, es obligación de todo integrante de la Comunidad de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago denunciar estos actos delictivos.

Artículo 4. Podrán considerarse conductas leves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad u honra de una o más personas, que no tenga como consecuencia un daño físico ni psíquico, cuyos efectos no se prolonguen en el tiempo.

Artículo 5. Podrán considerarse como conductas graves toda acción u omisión atentatoria contra la dignidad u honra de una o más personas que tenga como consecuencia un daño físico o psíquico, cuyos efectos se prolongan en el tiempo.

Artículo 6. Las acciones ejercidas por la Escuela de Contadores Auditores de Santiago en el presente reglamento se ajustarán a los siguientes principios:

- a) Respeto y Protección a las personas: Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las actuaciones y diligencias a que dé lugar una denuncia se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes. Ninguna de las personas intervinientes (denunciante, denunciado, testigos o responsables de la aplicación del procedimiento), podrán ser objeto de malos tratos, quedando absolutamente prohibido para los demás integrantes de la Comunidad de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago, como también para la institución misma, efectuar por sí o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de cualquier naturaleza, con el fin de incidir en el resultado de la investigación.
- b) Imparcialidad: conlleva el asegurar y garantizar un proceso objetivo y decisión fundada, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, capacidades diferentes u otras de similar naturaleza.
- c) Colaboración: es deber de cada integrante de la Comunidad de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago, cualquiera sea su jerarquía y la calidad jurídica del vínculo, colaborar con la investigación cuando se manejen antecedentes e información fidedigna y relevante, observando rigurosa confidencialidad y objetividad del proceso. Lo que se traducirá en apoyo efectivo a las solicitudes de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos.
- d) Confidencialidad: el tratamiento de la información que se reciba, con ocasión de denuncias e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, en la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, imponen el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, así como de cualquiera de las personas que intervengan en el procedimiento administrativo. Todos ellos tienen la

obligación de guardar una estricta confidencialidad, reserva y no deben transmitir ni divulgar información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

- e) Protección de la víctima: el proceso deberá garantizar en todo momento el interés y la dignidad del denunciante y/o víctima. La Comisión Investigadora velará por el cumplimiento de esta garantía.
- f) Prevención de la revictimización: relacionado al principio anterior, debe evitarse la reexperimentación de la experiencia traumática de la víctima. Esto implica, la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres de la persona denunciante por parte de quienes están encargados de instruir la investigación, lo que refuerza el principio de objetividad del investigador en el proceso, quien deberá adoptar las decisiones relativas a la substanciación del procedimiento, y ejecutar las medidas de protección y acompañamiento necesarias según el mérito del proceso a proposición de la Comisión Investigadora.
- g) Diligencia y celeridad: las autoridades de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento. La tramitación debe evitar la burocratización del proceso, por cuanto una tramitación tardía resta eficacia a los fines correctivos y reparadores que se persiguen y deberá ajustarse a los plazos de investigación establecidos en la presente Reglamento. Entendiéndose por diligencias, las acciones necesarias para el cumplimiento del fin, y por celeridad la necesidad de obrar de la manera más eficaz.
- h) Presunción de Inocencia: ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por una resolución o decreto firme o ejecutoriado.
- i) Debido proceso: todo denunciado tiene derecho a un procedimiento racional y justo. Cualquier violación a este principio se considera falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.
- j) Prohibición de Represalias: la Escuela de Contadores Auditores de Santiago prohíbe expresamente las represalias durante y después del proceso de investigación, para todas las personas, incluidos los testigos que intervengan en una investigación relativa a las conductas establecidas en este reglamento.
- k) Responsabilidad: Las denuncias deben ser realizadas con la seriedad que corresponde.
- l) No Discriminación: prohibición de realizar un trato diferenciado en razón las categorías específicas con las que se identifica cada persona, tales como etnia color, idioma, nación, credo, etc.

Título II. El “Comité de Implementación” y la “Comisión de Investigación y Asistencia”

Artículo 7. El “Comité de Implementación en materia de Acoso Sexual, la Violencia, Discriminación de Género y otras conductas discriminatorias”, en adelante “Comité de Implementación” ha sido creado con la finalidad de implementar y dar seguimiento a la política, planes, protocolos, reglamentos sobre acoso sexual, la violencia, la discriminación de género y otras conductas discriminatorias.

El Comité de Implementación está formado a lo menos por:

- a) Un colaborador, del área de recursos humanos.
- b) Un representante de la Rectoría.
- c) Un miembro de la Dirección Académica.
- d) Un docente.
- e) Un representante de los estudiantes.

Dentro de las funciones del Comité se encuentra:

- a) Recibir, analizar y canalizar según corresponda, las potenciales denuncias o acciones, que pongan en riesgo o atenten con la convivencia entre los distintos integrantes de la ECAS.
- b) Entregar asistencia y apoyo en la protección y reparación de las víctimas en el proceso.
- c) Designar a la Comisión de Investigación y Asistencia.
- d) Realizar la revisión y el seguimiento de la política, reglamento y procedimientos conforme a la Ley N° 21.369 que asegure el correcto funcionamiento de manera anual.

La Comisión de Investigación y de Asistencia estará formada por:

- a) Un colaborador, del área de recursos humanos.
- b) Un Coordinador.
- c) Un docente.
- d) Un colaborador, del área asistencia social.
- e) Un psicólogo.
- f) Un abogado.

Dentro de las funciones de la Comisión de Investigación y Asistencia se encuentra:

- a) Proporcionar espacios de seguros y de confianza previos a la denuncia, dado que en ciertos casos las víctimas no están seguras de presentar los hechos que pueden constituir una denuncia y tampoco saben a quién acudir para asesorarse.
- b) Investigar las denuncias en materias de Acoso Sexual, la Violencia, Discriminación de Género y otras conductas discriminatorias, y los hechos en que ésta se sustenta.
- c) Decretar medidas cautelares mientras se desarrolla la investigación, conocer y ponderar las pruebas, evidencias y testimonios.
- d) Emitir un Informe final resolviendo en forma fundada aplicar o no sanciones, lo que será ratificado o modificado por el Comité de Rectoría en materias de investigación en Acoso Sexual, la Violencia, Discriminación de Género y otras conductas discriminatorias.
- e) Brindar asesoría, asistencia y acompañamiento oportuno y que sea pertinente a personas afectadas en temas del acoso sexual, la violencia, la discriminación de género y otras conductas discriminatorias, mediante el apoyo psicológico, médico, social y jurídico a quienes se vean afectados.
- f) Realizar convenios en materias de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para la comunidad ECAS.
- g) Decretar algunas de las siguientes medidas cautelares: a) Restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada; Restricciones de áreas de sedes; Reubicación del estudiante en otro grupo de curso; Justificación por inasistencias a clases; Rendición de exámenes libres; y suspensión temporal del cargo.

Los integrantes del Comité de implementación serán nombrados cada dos años por el Comité de Rectoría ECAS, pudiendo estos ser reelectos para el periodo siguiente.

Título III. De la Denuncia

Artículo 8. La víctima o afectado que perciba o sea conocedor de la existencia de alguna de las conductas anteriormente definidas, podrá denunciar los hechos, solicitando que se investigue y se adopten las medidas que

correspondan en el marco del presente Reglamento. Para estos efectos, el Comité de Implementación dispondrá de los medios idóneos para recibir las denuncias a través del correo *denuncia@ecas.cl* o formulario electrónico en el sitio web institucional.

Los antecedentes que deberá contener la denuncia son:

- a) Identificación de la parte denunciante y de la persona contra quién se hace la denuncia, indicando la relación actual con la Institución a la que pertenece. No se procederá a recibir acusaciones o denuncias de carácter anónimo.
- b) Identificación completa del tercero denunciante, cuando la denuncia la efectúa una persona distinta de la presunta víctima.
- c) Datos de contacto de la persona denunciante (número de teléfono y correo electrónico).
- d) Un relato breve de los hechos esenciales en que se funda la denuncia.
- e) Descripción de los medios de prueba y antecedentes de que se disponga.
- f) Nómina de testigos de los hechos denunciados.
- g) Fecha y lugar de la denuncia

El Comité de Implementación tendrá un plazo máximo de un día hábil para dar acuso de recibo a la parte denunciante desde que se ha tomado conocimiento del caso.

Los antecedentes serán evaluados por el Comité de Implementación, en un plazo de siete días hábiles desde el acuse de recibo de la denuncia. Si se constata la configuración de alguna de las conductas atentatorias a la dignidad definidas en este reglamento, se dará inicio al debido proceso de investigación; en caso contrario, se desestimará la denuncia. En ambos casos se informará por escrito al afectado.

En caso de desestimar la denuncia se da término al proceso y se informará la decisión en el plazo antes establecido o en su defecto de no presentar conformidad estará la instancia de apelación en un plazo de 5 días hábiles desde que se notifica la decisión de desestimar la denuncia, donde si es necesario se aportaran nuevas pruebas, testigos y argumentos con la finalidad de que autoridades superiores, como el Comité de Implementación o en su defecto, el Comité de Rectoría sea quien revalúe los nuevos antecedentes.

De proceder con el proceso de denuncia, el Comité de Implementación derivará todos los antecedentes recibidos y revisados a la Comisión de Investigación y Asistencia para que realice el proceso de investigación correspondiente.

Para los efectos de registro, se deberá realizar por parte del Comité de Implementación el envío de una copia de la denuncia a:

- a) La Secretaría General de la Escuela.
- b) La Dirección Académica, en caso de que exista un estudiante, docente, ayudante o tutor en calidad de denunciado o afectado.
- c) La Unidad de Recursos Humanos, en caso de que exista un colaborador denunciado o afectado.

Si la conducta denunciada tiene características de crimen o simple delito, tales como, lesiones, abuso sexual o violación, la Comisión de Investigación y Asistencia debe obligatoriamente poner en conocimiento de estos hechos al Ministerio Público, la Policía o la autoridad pertinente.

Artículo 9. En caso de haber voluntad de denuncia ante la realización de una de las conductas definidas en este reglamento como acoso sexual, maltrato y acoso laboral, lo que procede es el debido proceso sumarial y no una vía

alternativa de solución, como la mediación, conciliación u otras. Lo anterior, busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso no permite ningún tipo de mediación.

Artículo 10. El plazo para interponer una denuncia, en el caso de faltas administrativas será de cuatro años, por ser este el plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa. En el caso de los estudiantes el plazo de prescripción será de tres años.

En caso de haber hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria contra colaboradores o estudiantes prescribirá conjuntamente con la acción penal.

El plazo de prescripción se computará desde el día en que se ha incurrido en la acción u omisión que le da origen. Si se trata de una conducta que se ha prolongado en el tiempo este se computará desde la última acción u omisión realizada por el imputado.

Título IV. De la Investigación

Artículo 11. La investigación de los hechos, que digan relación con las materias abordadas por el presente reglamento, será realizada por la Comisión de Investigación y Asistencia (en adelante La Comisión), le corresponderá Investigar la denuncia y los hechos en que ésta se sustenta, decretar medidas cautelares mientras se desarrolla la investigación, conocer y ponderar las pruebas, evidencias y testimonios, y emitir un Informe final resolviendo en forma fundada aplicar o no sanciones, lo que será ratificado o modificado por el Comité de Rectoría.

La investigación comenzará con una entrevista inicial al denunciante, resguardando en todo momento su integridad como persona, evitando siempre la revictimización. En esta instancia se le entregará además orientación del proceso, plazos asociados y se le derivará a asistencia médica, psicológica, social o jurídica, si se requiere, mientras se lleva a cabo el proceso de investigación.

Posteriormente, se citará a entrevista al denunciado, explicando previamente el motivo por el cual se le cita y las acusaciones en su contra. El denunciado tendrá la instancia para explicar sus puntos de vista y dar respuesta a la acusación contraída, en esta cita se le notificará por escrito sobre las circunstancias de la investigación.

Las entrevistas al denunciado y los testigos se realizarán siempre por al menos dos integrantes de la comisión investigadora.

Artículo 12. Se podrán recibir y recolectar toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de la Comisión para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales. Al mismo tiempo, la Comisión cuidará que, en la toma de declaraciones y descargos de las personas involucradas, durante todo el procedimiento en las materias de este reglamento, no se incurra en patrones discriminatorios y prejuicios.

La Comisión podrá solicitar opinión externa, de un profesional debidamente calificado como perito forense, si fuese necesario para formarse convicción sobre la efectividad de los hechos denunciados. Para estos efectos, la Comisión proporcionará una nómina de peritos acreditados ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Artículo 13. La Comisión de Investigación y Asistencia tendrá un plazo inicial de 30 días hábiles a contar de la recepción de los antecedentes para dirimir por medio de un informe preliminar al Comité de Rectoría, lo que dará término a la etapa de investigación, pudiendo este plazo ser extendido en 10 días hábiles como máximo en conocimiento de los afectados.

El actuar del Comité de Rectoría implicará que en el plazo máximo de cinco días hábiles podrá presentar a la Comisión Investigadora alguna sugerencia, solicitud de revisión o el acuerdo de la resolución. Pudiendo ésta presentar una determinación final.

Título V. De las medidas cautelares que pueden afectar al inculpado

Artículo 14. Las medidas cautelares tienen por fin el defender al afecto, garantizar la protección las personas afectadas por conductas que eventualmente sean constitutivas de acoso, maltrato, discriminación arbitraria, o de actos atentatorios a su dignidad. Estas medidas tienen carácter preventivo.

Las medidas serán solicitadas por escrito durante la denuncia o después del término del procedimiento y deben estar fundamentadas en que representan un riesgo o constituyen una amenaza a la integridad física, psicológica, al desempeño laboral o académico del afectado.

Estas medidas deberán resolverse de manera urgente dentro de un plazo de dos días hábiles de recibida la solicitud, desde que son solicitadas por el Comité de Implementación e informadas a las unidades respectivas involucradas.

En todo momento se debe resguardar la seguridad y la dignidad del denunciante, de la víctima y del supuesto agresor, cautelándose que no serán compelidos a tener contacto directo las partes involucradas. En ningún caso se podrá afectar los derechos de la parte denunciada o causar algún daño difícil o imposible de reparar, como por ejemplo podría ser la suspensión/desvinculación de una persona.

a) De las medidas de protección de los colaboradores denunciantes:

La Escuela de Contadores Auditores de Santiago, a solicitud del denunciante, durante el proceso de denuncia e investigación, podrá disponer respecto de la persona denunciada, entre otras medidas, la separación física de espacios o el traslado de unidad, manteniendo sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

Asimismo, en el curso de la investigación la Comisión podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo, dentro de la misma institución, a él o los inculpados como medida preventiva.

b) De las medidas de protección a los estudiantes denunciantes:

Tratándose de que la denuncia sea presentada por estudiantes, la Comisión inicia el procedimiento disciplinario regulado por el presente reglamento; de oficio o a petición de la víctima, adoptará las siguientes medidas de protección de la víctima:

- i) La movilidad del o los estudiantes denunciados a grupos de clases paralelos, de acuerdo con el tipo de actividades lectivas de que se trate.
- ii) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades lectivas a las que concurra la víctima. En este contexto, debe cautelarse el respeto al derecho de educación de la persona denunciada.
- iii) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago.
- iv) Las que para el caso concreto se recomienden.

La persona denunciada podrá recibir tutoría sustitutiva de sus actividades lectivas, por medios compatibles con el cumplimiento de la medida de protección. Esta medida sólo podrá aplicarse en casos especialmente graves que hayan implicado violencia física y/o sexual que pudieran ser constitutivas de crimen o simple delito.

Las medidas adoptadas por la Comisión serán informadas a Rectoría, a su vez deberán comunicarse a las Direcciones y a los colaboradores que corresponda.

Artículo 15. De la medida cautelar decretada o de la negativa de decretarla, se podrá apelar por escrito ante el Comité de Rectoría, dentro de los tres días hábiles siguientes, y esta instancia tendrá idéntico plazo para resolver. La interposición de la apelación no paralizará la aplicación inmediata de la medida cautelar, ni aun cuando esté pendiente la decisión sobre el reclamo interpuesto.

Título VI. De Los derechos que se reconocen a los denunciantes

Artículo 16. Se reconocen los siguientes derechos a las denunciadas:

- a) Derechos comunes de todo denunciante:
 - i) Ser informado de sus derechos y obligaciones.
 - ii) Aportar antecedentes a la investigación y conocer su contenido desde el momento en que se formulen cargos al inculpado.
- b) Derechos específicos del colaborador denunciante:
 - i) No ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva, en definitiva, no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación, iniciado a partir de la citada denuncia.
 - ii) No ser trasladado de la función que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.
- c) Derechos específicos del estudiante denunciante:
 - i) Ser reubicados en otro grupo o módulo.
 - ii) Que Dirección Académica le otorgue facilidades que le permitan continuar con sus responsabilidades académicas y que eviten el agravamiento de su situación.
 - iii) Las demás que la normativa de la Escuela reconozca.

Título VII. De la resolución y sanciones

Artículo 17. Una vez tramitada la resolución final, que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a notificar a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas.

Artículo 18. La investigación, por parte de la Comisión, deberá estar respaldada por un informe y una propuesta de sanción.

Dentro de los contenidos mínimos del informe a ser presentados serán la individualización de las partes involucradas, los hechos investigados, las pruebas recibidas, la declaración de las partes y la propuesta de sanción con su correspondiente fundamentación.

Artículo 19. Para el caso de los estudiantes, la escala de sanciones según la gravedad de los hechos será:

- a) amonestación oral
- b) amonestación escrita

- c) suspensión de la calidad de estudiante regular de 1 a 6 semestres
- d) expulsión

Toda sanción quedará registrada en la carpeta de antecedentes del estudiante. De tal forma el estudiante quedará inhabilitado para acceder a cualquier beneficio o beca interna entregada por la Institución, por tres años desde dictada la resolución.

Para el caso de los docentes la escala de sanciones según la gravedad que configure el hecho será:

- a) amonestación oral
- b) amonestación escrita
- c) suspensión sin goce de sueldo de 1 a 6 semestres
- d) desvinculación por incumplimiento grave en la prestación de sus servicios.

Toda sanción quedará registrada en la carpeta de antecedentes del docente, ayudante o tutor informada al respectivo Departamento Académico al cual pertenece, siendo un complemento en lo que respecta a su evaluación como académico. De tal forma el docente quedará inhabilitado para acceder a cualquier beneficio u ocupar cualquier cargo dentro de la Institución, por seis años desde dictada la resolución. En caso de que el colaborador sea parte de algún consejo, comité o comisión, independiente de su designación, perderá esta asignación.

Para el caso de los colaboradores (Directivos, administrativo, auxiliar y docentes contratados) la escala de sanciones según la gravedad que configure el hecho incluye:

- a) amonestación oral
- b) amonestación escrita
- c) desvinculación por incumplimiento grave en la prestación de sus servicios

Toda sanción quedará consignada en la hoja de vida del colaborador. De tal forma el colaborador quedará inhabilitado para acceder a cualquier convenio, beneficio o para ocupar cualquier cargo dentro de la Institución, por seis años desde dictada la resolución. En caso de que el colaborador sea parte de algún comité o comisión, independiente de su designación, perderá esta asignación.

Artículo 20. En contra de la resolución adoptada por la Comisión podrán apelar el denunciante, el afectado o el denunciado, en el plazo de cinco días hábiles de dictada la resolución, ante el Comité de Rectoría, el que a su vez deberá emitir su pronunciamiento sobre esta apelación en el plazo de 5 días hábiles. Lo que significaría revertir las sanciones (absolución o reducción de sanciones) o que se adopten mayores sanciones tipificada en el procedimiento.

Artículo 21. Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la sanción, Secretaría General, según sea el caso, informará la sanción aplicada al colaborador a la Unidad de Recursos Humanos o a la Dirección Académica, en el caso que la sanción afecte a un estudiante o a un docente, a fin de que se anote el resultado en su carpeta de antecedentes.

Título VIII. Disposiciones finales

Artículo 22. Todas las disposiciones contenidas en este reglamento entrarán en plena vigencia a contar del decreto del presente y su debida publicación. Es de considerar que la aplicación conlleva cualquier denuncia efectuada desde su publicación.

Esta normativa estará sujeta a una revisión cada dos años. Sin embargo, sugerencias de mejora o cambios normativos deberán ser evaluados por el "Comité de Implementación" que revisará su pertinencia y posterior incorporación.

Se entiende parte de este “reglamento” cualquier Ley, norma o reglamento sobre la particular que no esté explicitada en el presente.