

**FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC**

**RECTORÍA**

**RESOLUCIÓN N° 19/2022**

**MODIFICA EL REGLAMENTO DE INVESTIGACIONES SUMARIAS PARA ALUMNOS Y COLABORADORES Y ESTABLECE REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LA DETERMINACIÓN DE INFRACCIONES Y APLICACIÓN DE SANCIONES A LA NORMATIVA INTERNA DE DUOC UC**

**VISTOS:**

1. La necesidad de modificar el reglamento de investigaciones sumarias y ajustarlo a las necesidades y requerimiento de la institución, refundiendo en un solo texto las investigaciones para estudiantes y colaboradores(as) con las correspondientes distinciones y simplificar para hacer más accesible a toda la comunidad educativa el procedimiento.
2. La ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
3. Las facultades contenidas en la letra f) del artículo 6 del Reglamento General.
4. La aprobación por parte del Consejo Superior de la fundación Instituto Profesional Duoc UC, en sesión ordinaria de fecha 14 de septiembre de 2022
5. Toda otra normativa vigente aplicable;

**RESUELVO:**

1. Aprobar la modificación de los actuales reglamentos de investigaciones sumarias para estudiantes y colaboradores(as) y dictar el siguiente Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la Determinación de Infracciones y Aplicación de Sanciones a la Normativa Interna de Duoc UC, cuyo texto refundido es el siguiente:

## **REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LA DETERMINACIÓN DE INFRACCIONES Y APLICACIÓN DE SANCIONES A LA NORMATIVA INTERNA DE DUOC UC**

### **I. Ámbito de aplicación y normativa**

**Artículo 1.- De la aplicación del presente Reglamento:** El presente Reglamento será aplicable a todas las investigaciones internas que se realicen en Duoc UC, con independencia de la materia que se deba investigar, así como de los intervinientes<sup>1</sup> en el procedimiento. Es decir, será aplicable para la comunidad<sup>2</sup> frente al incumplimiento de cualquier normativa interna.

Sin perjuicio de lo anterior, en el presente Reglamento se establecen procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación de la Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Esto en el marco de la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la educación Superior.

**Artículo 2.- Sobre la normativa aplicable:** Las conductas materia de investigación y las sanciones se encuentran descritas en el Código del Trabajo, Ley N°21.369, Código de Ética y Conducta, Reglamento Académico, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Contratos de Trabajo, Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, y en general cualquier otra ley, así como cualquier otro Reglamento o Documento Institucional oficial que haga mención al presente reglamento.

### **II. De los principios que rigen el procedimiento**

**Artículo 3.- Acerca de los principios que deben primar en el procedimiento:** En todo procedimiento se velará por la cautela del derecho fundamental al debido proceso, el respeto de los principios que se señalan a continuación y especialmente de las disposiciones establecidas en la Ley N° 21.396, esto último para los casos de violencia sexual, discriminación y violencia de género:

---

<sup>1</sup> Se entenderá por intervinientes, persona denunciante, persona afectada, persona denunciada, profesionales, expertos/as, testigos, responsables de investigación, integrantes de los órganos que determinan las sanciones o medidas, personas que instruyen la investigación.

<sup>2</sup> Para los efectos del presente reglamento se consideran como destinatarios a las personas que forman parte de la comunidad Duoc UC. Es decir, estudiantes, colaboradores/as docentes y administrativos/as, personas que realizan funciones de investigación académica o aplicada, ayudantes, becarios, conferencistas, visitantes y personas que realizan su práctica profesional dentro de la institución, personas que provean servicios en las dependencias de Duoc UC.

**a) Confidencialidad:** Todas aquellas personas que, bajo cualquier rol, intervienen en una investigación, estarán obligadas a no revelar los antecedentes de los que tienen conocimiento, así como a no expresar cuál fue su aporte en la investigación. La carpeta de investigación tendrá el carácter de reservada y a ella sólo podrán tener acceso la persona denunciante, afectada y la persona denunciada, una vez que se hayan formulado los cargos, de existir éstos y de conformidad con las normas establecidas en el presente Reglamento. Es importante precisar que Duoc UC colaborará con las fiscalizaciones realizadas por la Superintendencia de Educación Superior y con las investigaciones que se lleven a cabo por la justicia ordinaria. Por ello, sí los antecedentes que obran en la carpeta de investigación son solicitados por la Superintendencia de Educación Superior, en el ejercicio de la atribución establecida en el artículo 20 letra i) de la Ley N° 21.091; el Ministerio Público o por los Tribunales de Justicia, estos serán entregados mediante oficio de Rectoría.

En aquellas investigaciones que digan relación con lo establecido en la Ley N° 21.369, en el marco de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS) podrá realizar las coordinaciones necesarias para el adecuado acompañamiento a la persona afectada, con el consentimiento de ésta.

**b) Imparcialidad:** Los responsables de la investigación y los integrantes de los órganos que determinan la/s sanción/es o medidas reparatorias o disuasivas que resulten necesarias, tendrán la independencia e imparcialidad debida para tramitar o conocer del procedimiento. En caso de que adviertan carecer de ello, deberán declararlo y quedarán inhabilitados para seguir tramitando o conociendo del procedimiento.

**c) Celeridad:** La investigación se llevará a cabo dentro de los plazos establecidos en el presente Reglamento, procurando dar estricto cumplimiento a ellos y propendiendo a que no existan ampliaciones que puedan significar una dilación excesiva e injustificada del procedimiento.

**d) Bilateralidad:** Se citará siempre a la persona denunciante, persona afectada y persona denunciada como las primeras actuaciones de la investigación y en ese orden, quienes estarán en igualdad de condiciones para actuar en el procedimiento, teniendo las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos.

**e) Prohibición de la victimización secundaria<sup>3</sup> y protección a la persona afectada:** Este principio deberá primar en todo proceso de investigación, teniendo especiales precauciones en las indagaciones de violencia sexual, género y discriminación de género, dada la naturaleza de las conductas denunciadas y en concordancia con la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Se procurará que el testimonio de la persona afectada sea grabado -siempre que se cuente con su consentimiento expreso para estos efectos- y confidencial, a fin de que ésta no se vea en la obligación de realizar reiteraciones innecesarias en las distintas etapas de la investigación. Asimismo, cualquier

---

<sup>3</sup> En Ley 21.369, Art. 6 letra a) “...prohibición de revictimización”

antecedente que pueda recopilarse por un medio distinto al testimonio o preguntas a la persona afectada, deberá preferirse por sobre el otro medio. Del mismo modo, en el procedimiento se cuidará de no ahondar en vivencias traumáticas o dolorosas de forma infundada.

### III. Sobre las denuncias y el inicio de investigaciones de oficio

**Artículo 4.- De los canales de ingreso de las denuncias o posibles asuntos a investigar:** El principal canal para efectuar denuncias o relatar hechos a investigar es el Canal de Denuncias y Consultas<sup>4</sup>, el que está disponible para toda la comunidad de Duoc UC.

Sin perjuicio de ello, conociendo de hechos o actos que pudieran transgredir la normativa interna, podrán enviar Directores y Subdirectores de la institución, comunicación –por medios físicos o electrónicos- fundada al Director Jurídico, con copia al Director de Cumplimiento, que describa los hechos y normas presuntamente transgredidas. De conformidad con lo establecido por el Artículo 89 del Reglamento Académico, dicha comunicación deberá ser dirigida al Director/a de sede, en los casos que corresponda.

En situaciones que los hechos o actos transgresores de la normativa coincidan con violencia sexual, género o discriminación de género, descritos en el Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, podrá darse inicio a la investigación por denuncia procedente desde la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS), quienes en conjunto con la persona afectada -quien autorizará expresamente tal gestión-, apoyarán derivando la denuncia al Director Jurídico.

En el caso de que un Director/a de Sede recepcione una denuncia, cuya materia sea de competencia del Director Jurídico o del Director de Cumplimiento, deberá remitirla a éstos en un plazo máximo de un día.

Con todo, si Duoc UC tomare conocimiento de hechos que eventualmente pudieren constituir delitos, podrá iniciar las acciones legales que se estimaren pertinentes.<sup>5</sup>

**Artículo 5.- Sobre los contenidos mínimos de la denuncia:** La denuncia deberá contener al menos una descripción detallada de los hechos que la motivan, identificación de la persona denunciada -que debe ser miembro de la comunidad Duoc UC- e identificación de la persona denunciante -incorporando algún dato de contacto- para poder dar inicio a la investigación o la indicación de presentarse la denuncia en forma anónima. En caso, que la persona afectada sea distinta a la persona denunciante, deberá señalarse la identificación de la primera. La denuncia no podrá ser anónima, cuando los hechos denunciados se relacionen

---

<sup>4</sup> <https://seiduoc.integridadcorporativa.cl/>

<sup>5</sup> Se considerará especialmente lo dispuesto en el artículo 9 inciso cuarto de la Ley N° 21.369.

con acoso laboral, acoso sexual laboral y hechos de violencia sexual, género o discriminación de género.

**Artículo 6.- De las investigaciones de Oficio:** Cuando el Director Jurídico o el Director de Cumplimiento tomaren conocimiento de algún hecho, cuyas características puedan dar lugar a una posible infracción a la normativa interna, podrán ordenar el inicio de una investigación de oficio, la que deberá ser tramitada conforme a las reglas establecidas para las investigaciones que se inician por denuncia, en lo que resulte aplicable.

Las denuncias anónimas se someterán al mismo procedimiento y serán consideradas investigaciones de oficio para todos los efectos.

#### **IV. Las medidas preventivas, de protección o resguardo**

**Artículo 7.- Sobre las medidas preventivas, de protección o resguardo:** Deben ser solicitadas por la persona denunciante, persona afectada o por la persona denunciada o podrán ser decretadas de oficio por quien haya instruido la investigación -a proposición de los responsables de la misma - dentro del ámbito de sus competencias, desde el momento en el que se interpone la denuncia o en cualquier etapa del proceso investigativo. Los directores de sede, cuando se trate de medidas preventivas, de protección o resguardo que excedan su ámbito de competencia, deberán solicitar que éstas sean decretadas por el Director Jurídico o el Director de Cumplimiento.

La solicitud de medidas preventivas, de protección o resguardo deberá ser fundada y a ella deberán acompañarse la mayor cantidad de antecedentes posibles.

Las medidas preventivas, de protección o resguardo tendrán el objetivo de proteger a la persona denunciante, a la persona afectada, a la persona denunciada, a la comunidad Duoc UC o asegurar el resultado de la investigación y se priorizará la estabilidad de la persona afectada, mientras esto sea posible. Estas podrán ser separación de las partes durante el periodo que dure la investigación -cambio de funciones, cambio de sección, cambio de sede, tutorías, prohibición de ingreso a sedes o a cualquier otra dependencia de la institución, suspensión, la prohibición de contacto dentro de las dependencias de Duoc UC, adecuaciones laborales o curriculares, apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico. Esto, entre otras medidas preventivas, de protección o resguardo que se puedan adoptar en consideración al caso y la gravedad de los hechos denunciados.

La solicitud de una medida preventiva, de protección o resguardo, deberá ser resuelta en un plazo máximo de tres días por el investigador.

Las medidas preventivas, de protección o resguardo se circunscribirán a lo permitido por la Ley y por la normativa interna Duoc UC y en caso de incumplimiento de éstas se aplicarán

sanciones de acuerdo con los Reglamentos Académico y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

**V. Del Inicio de la investigación, los responsables de la misma, canales de comunicación y la carpeta que la contiene**

**Artículo 8.- Resolución que ordena la investigación:** La investigación interna se iniciará mediante la resolución que la ordena, la que deberá ser dictada por el Director Jurídico, Director de Cumplimiento o Director de Sede, según corresponda. Lo anterior, dentro de un plazo no superior a cinco días, contados desde el ingreso de la denuncia. A esta resolución se le asignará un número y en ella se individualizarán los responsables de la investigación, remitiéndose todos los antecedentes que le dieron inicio. Estos antecedentes, al menos, deberán contener el documento con el que se da inicio a la investigación -con la información mínima- de conformidad con lo establecido en Artículo 5 del presente Reglamento.

En caso de que la investigación tenga su origen en una denuncia anónima o sea iniciada de oficio, la resolución que la ordena dará cuenta de ello y en la misma se expondrán los fundamentos que se tuvieron en consideración para dar curso a ésta de oficio.

**Artículo 9.- De los responsables de la investigación:** Serán responsables de la investigación un/a investigador y un/a ministro/a de fe, quienes actuarán de manera conjunta. El investigador/a será el encargado de tramitar y dirigir el procedimiento y el/la ministro/a de fe tendrá a su cargo la conformación de la carpeta de investigación, en la que deberán constar todas las actuaciones que se lleven a cabo. El/la ministro/a de fe también deberá prestar apoyo en el proceso al investigador/a. El investigador, una vez concluidas todas las diligencias de la etapa indagatoria, deberá formular cargos, recibir los descargos y posteriormente elaborar un informe conclusivo, proponiendo una sanción o el sobreseimiento definitivo, de acuerdo con el mérito de los antecedentes del procedimiento.

En el caso de que la investigación sea instruida por el Director Jurídico o el Director de Cumplimiento, la calidad de investigador/a recaerá preferentemente en un abogado/a de la Unidad de Investigaciones Internas de la Dirección Jurídica. Estos Directores también podrán designar como responsables de la investigación a abogados externos u otros especialistas en la materia de investigación, esto, con el fin de resguardar la imparcialidad e independencia de ésta y derechos de los involucrados, respetando con ello las normas del debido proceso. Lo anterior, siempre y cuando los hechos a investigar no digan relación con violencia sexual o de género y/o discriminación de género.

Si los hechos denunciados corresponden a violencia sexual o género y/o discriminación de género, el órgano competente para investigar y proponer la sanción a aplicar será la Unidad de Investigaciones Internas de la Dirección Jurídica, que para estos efectos se encontrará dotada de la debida independencia. La calidad de investigador/a deberá recaer en un

abogado/a de dicha Unidad, quien deberá encontrarse debidamente capacitado en materias de Derechos Humanos y perspectiva de género.

Si los designados como responsables de la investigación advierten tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan; o carecer de la imparcialidad debida para tramitar o conocer del procedimiento, deberán excusarse de realizar la investigación. Esto último puede ocurrir, entre otras razones, cuando los involucrados en los hechos, pertenezcan a su misma área, exista amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de ellos, o tengan parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado o de adopción con alguno de los involucrados en el caso. Deberán excusarse también, cuando la persona afectada o la persona denunciada detente un cargo directivo o exista dependencia jerárquica directa. En tales casos, el responsable de la investigación que considere estar afecto por alguna de las causales precedentemente señaladas, deberá informarlo a quien haya instruido la investigación, en un plazo máximo de un día contado desde que advirtió la situación, quién designará nuevo responsable, dentro de un plazo no superior a dos días.

**Artículo 10.- Sobre los canales de comunicación:** Con el fin de dar mayor celeridad al proceso, y considerando las tecnologías existentes, el correo electrónico institucional constituirá el canal preferente de comunicación entre los intervinientes del proceso, a través del cual se podrán llevar a cabo todo tipo de diligencias, incluidas notificaciones o citaciones.

Del mismo modo, se podrán realizar actuaciones, incluidas declaraciones o entrevistas, por cualquier canal telemático. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad que tienen los intervinientes del proceso, de solicitar que las mismas se lleven a cabo presencialmente.

**Artículo 11.- De la carpeta de investigación:** La carpeta de investigación se llevará foliada en números y contendrá todas las declaraciones, actuaciones y diligencias a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen.

La carpeta de investigación podrá consistir en un expediente preferentemente electrónico, o físico.

## **VI. De la etapa de investigación propiamente tal**

**Artículo 12.- Del Inicio de la investigación y la aceptación del cargo de responsable de la misma:** Una vez recibida la resolución que ordena el inicio de la investigación por los responsables de la misma, éstos deberán declarar su aceptación de la designación en esa calidad, notificar a la persona denunciante y citarla a prestar declaración.

En el caso de que se trate de una denuncia anónima o una investigación de oficio, los responsables de la investigación deberán decretar la primera diligencia indagatoria que resulte pertinente.

**Artículo 13.- De la citación a la persona denunciante:** Una vez designados los responsables de la investigación y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10, se deberá citar a la persona denunciante a declarar, debiendo quedar constancia en la carpeta de investigación, del canal de comunicación utilizado para ello y del correo electrónico, citación personal o carta certificada enviada comunicando la fecha y hora, explicitándose si la declaración tendrá lugar vía telemática o presencial. La persona denunciante deberá confirmar su asistencia por escrito.

**Artículo 14.- De la declaración de la persona denunciante:** Antes de iniciar la declaración propiamente tal, los/las responsables de la investigación darán cuenta a la persona denunciante sobre los principios que rigen ésta, especialmente sobre el deber de confidencialidad aplicable a todos los intervinientes, quienes no podrán revelar los antecedentes de la investigación y cuál fue su aporte a ésta. También se le informará que, sí los antecedentes que obran en la carpeta de investigación son solicitados por la Superintendencia de Educación Superior, el Ministerio Público o por los Tribunales de Justicia, estos serán entregados mediante oficio de Rectoría.

Asimismo, se informará a la persona denunciante que la entrevista será grabada y se le solicitará su consentimiento expreso para tal efecto, de lo que podrá quedar constancia en la misma grabación.

Posteriormente, se procederá con la declaración propiamente tal. La persona denunciante deberá partir ratificando la denuncia y entregando la mayor cantidad de información que tenga en su conocimiento, así como cualquier hecho relevante para esclarecer la acusación que efectuó.

En esta instancia, se le solicitará a la persona denunciante aportar todos los antecedentes que consten en su poder, como también los que le sean de fácil acceso conseguir por un medio legítimo y que digan relación con los hechos materia de la investigación, los que deberá enviar al correo institucional de los responsables de la investigación, en un plazo no superior a 4 días.

En caso de coincidir la persona denunciante con la persona afectada, ésta al momento de su declaración, podrá solicitar alguna medida preventiva, de protección o de resguardo a las que se refiere el artículo 7. También se le informará que en caso de que exista la posibilidad de arribarse a un Acuerdo Reparatorio, en los términos descritos en los artículos 37 y siguientes, se procederá conforme lo dispuesto en esa norma.

De la declaración de la persona denunciante se levantará Acta, debiendo el/la ministro/a de fe remitir una copia de esta al correo electrónico institucional de la persona denunciante, quién podrá hacer observaciones o manifestar su conformidad por el mismo medio, esto en el plazo máximo de dos días. En esa misma comunicación, la persona denunciante podrá informar los nombres y medios de contacto de las personas que presenta como testigos. El Acta aceptada se incorporará a la carpeta de investigación.



Lo señalado en el inciso anterior deberá ser comunicado por los responsables de la investigación a la persona que declara, señalándose expresamente que, de no manifestar su conformidad, se entenderá que no ha prestado declaración.

Si la persona denunciante no concurre a prestar su declaración se citará como mínimo tres veces. Esto, a través de correo electrónico, citación personal o carta certificada. La no respuesta de la persona denunciante se entenderá que constituye un desistimiento del proceso de investigación, por lo que ésta se cerrará, dejándose constancia en la carpeta de investigación de todas las citaciones realizadas y se procederá conforme lo dispuesto en el artículo 24 sobre el cierre anticipado de la investigación

**Artículo 15.- Citación a la persona afectada:** Una vez que presta declaración la persona denunciante, de ser la persona afectada distinta a ésta, deberá ser citada a declarar. De dicha diligencia deberá quedar constancia en la carpeta de investigación, incluido el canal de comunicación utilizado para ello y del correo electrónico, citación personal o carta certificada enviada comunicando la fecha y hora, explicitándose si la declaración tendrá lugar vía telemática o presencial. La persona afectada deberá confirmar su asistencia por escrito.

**Artículo 16.- De la declaración de la persona afectada:** Antes de iniciar la declaración propiamente tal, los/las responsables de la investigación darán cuenta a la persona afectada sobre los principios que rigen ésta, especialmente sobre el deber de confidencialidad aplicable a todos los intervinientes, quienes no podrán revelar los antecedentes de la investigación y cuál fue su aporte a ésta. También se le informará que, si los antecedentes que obran en la carpeta de investigación son solicitados por la Superintendencia de Educación Superior, el Ministerio Público o por los Tribunales de Justicia, estos serán entregados mediante oficio de Rectoría.

Asimismo, se informará a la persona afectada que la entrevista será grabada y se le solicitará su consentimiento expreso para tal efecto, de lo que podrá quedar constancia en la misma grabación. En todo momento los responsables de la investigación deberán procurar evitar victimizar secundariamente a la persona afectada. También se le informará que en caso de que exista la posibilidad de arribarse a un Acuerdo Reparatorio, en los términos descritos en los artículos 37 y siguientes, se procederá conforme lo dispuesto en esa norma.

En la declaración propiamente tal, a la persona afectada se le relatarán los hechos denunciados. Posteriormente, ésta podrá dar su conformidad o no a lo expuesto y agregar al relato lo que estime necesario. Se le solicitará aportar todos los antecedentes que consten en su poder como también los que le sean de fácil acceso conseguir por un medio legítimo y que digan relación con los hechos materia de la investigación, los que deberá enviar al correo institucional de los responsables de la investigación, en un plazo no superior a 4 días.

La persona afectada, al momento de su declaración, podrá solicitar alguna medida preventiva, de protección o de resguardo a las que se refiere el artículo 7.

De la declaración de la persona afectada se levantará Acta, debiendo el/la ministro/a de fe remitir una copia de esta al correo electrónico institucional de la persona afectada, quien podrá hacer observaciones o manifestar su conformidad por el mismo medio, esto en el plazo máximo de dos días. En esa misma comunicación, la persona afectada podrá informar los nombres y medios de contacto de las personas que presenta como testigos. El Acta aceptada se incorporará a la carpeta de investigación.

Lo señalado en el inciso anterior deberá ser comunicado por los responsables de la investigación a la persona que declara, señalándose expresamente que, de no manifestar su conformidad, se entenderá que no ha prestado declaración.

Si la persona afectada no concurre a prestar su declaración se citará como mínimo tres veces. Esto, a través de correo electrónico, citación personal o carta certificada. En caso de que no exista respuesta de la persona afectada, podrá decretarse el cierre de la investigación o continuarse ésta de oficio, lo que deberá ser definido mediante resolución fundada de quien instruyó la investigación, a proposición del investigador. De todo lo anterior se dejará constancia en la carpeta de investigación, incluidas todas las citaciones realizadas a la persona afectada. De producirse el cierre anticipado, éste se tramitará conforme lo dispuesto en el artículo 24.

**Artículo 17.- Citación a la persona denunciada:** Luego de la declaración de la persona denunciante y la persona afectada, según corresponda, se deberá citar a la persona denunciada. De esta citación deberá quedar constancia en la carpeta de investigación, dándose cuenta del canal de comunicación utilizado para ello y del correo electrónico, citación personal o carta certificada enviada comunicando la fecha y hora, explicitándose si la declaración tendrá lugar vía telemática o presencial. La persona denunciada deberá confirmar su asistencia por escrito.

**Artículo 18.- De la declaración de la persona denunciada:** Antes de iniciar la declaración propiamente tal, los/las responsables de la investigación darán cuenta a la persona denunciada sobre los principios que rigen ésta, especialmente sobre el deber de confidencialidad aplicable a todos los intervinientes, quienes no podrán revelar los antecedentes de la investigación y cuál fue su aporte a ésta. También se le informará que, si los antecedentes que obran en la carpeta de investigación son solicitados por la Superintendencia de Educación Superior, el Ministerio Público o por los Tribunales de Justicia, estos serán entregados mediante oficio de Rectoría.

Asimismo, se informará a la persona denunciada que la entrevista será grabada y se le solicitará su consentimiento expreso para tal efecto, de lo que podrá quedar constancia en la misma grabación. También se le informará que la confesión constituye una atenuante de

responsabilidad y que ésta, en caso de que la persona afectada acceda a ello, podría dar lugar a un Acuerdo Reparatorio, en los términos descritos en los artículos 37 y siguientes.

De manera previa a la declaración propiamente tal, a la persona denunciada se le relatarán los hechos denunciados. Posteriormente, ésta podrá dar cuenta de su versión de los mismos y se le solicitará aportar todos los antecedentes que permitan escalear los hechos denunciados y que consten en su poder, como también los que le sean de fácil acceso conseguir por un medio legítimo y que digan relación con los hechos materia de la investigación, los que deberá enviar al correo institucional de los responsables de la investigación, en un plazo no superior a 4 días.

La persona denunciada, al momento de su declaración, podrá solicitar alguna medida preventiva, de protección o de resguardo a las que se refiere el artículo 7, priorizándose la estabilidad de la persona afectada, mientras esto sea posible.

De la declaración de la persona denunciada se levantará Acta, debiendo el/la ministro/a de fe remitir una copia de esta al correo electrónico institucional de la persona denunciada, quién podrá hacer observaciones o manifestar su conformidad por el mismo medio, esto en el plazo máximo de dos días. En esa misma comunicación, la persona denunciada podrá informar los nombres y medios de contacto de las personas que presenta como testigos. El Acta aceptada se incorporará a la carpeta de investigación.

Lo señalado en el inciso anterior deberá ser comunicado por los responsables de la investigación a la persona que declara, señalándose expresamente que, de no manifestar su conformidad, se entenderá que no ha prestado declaración.

Si la persona denunciada no concurre a prestar su declaración se citará como mínimo tres veces. Esto, a través de correo electrónico, citación personal o carta certificada. La no respuesta de la persona denunciada se entenderá que constituye una renuncia a su derecho de realizar su declaración, por lo que se continuará la investigación y se concluirá en ausencia de dicha información, dejándose constancia en la carpeta de investigación de todas las citaciones realizadas.

De la negativa a prestar declaración, deberá quedar constancia en la carpeta investigativa, lo que tendrá el mismo efecto que aquello indicado en el inciso anterior.

**Artículo 19.- De la citación a los otros intervinientes a declarar:** Tras citar a la persona denunciante, persona afectada y persona denunciada, los responsables de la investigación citarán a los demás intervinientes. De esta citación deberá quedar constancia en la carpeta de investigación, dándose cuenta del canal de comunicación utilizado para ello y del correo electrónico, citación personal o carta certificada enviada comunicando la fecha y hora, explicitándose si la declaración tendrá lugar vía telemática o presencial. La persona citada deberá confirmar su asistencia por escrito.

**Artículo 20.- De la declaración de los otros intervinientes:** Antes de iniciar la declaración propiamente tal, los/las responsables de la investigación darán cuenta a la persona citada sobre los principios que rigen ésta, especialmente sobre el deber de confidencialidad aplicable a todos los intervinientes, quienes no podrán revelar los antecedentes de la investigación y cuál fue su aporte a ésta. También se le informará que, si los antecedentes que obran en la carpeta de investigación son solicitados por la Superintendencia de Educación Superior, el Ministerio Público o por los Tribunales de Justicia, estos serán entregados mediante oficio de Rectoría.

Asimismo, se informará a la persona citada que la entrevista será grabada y se le solicitará su consentimiento expreso para tal efecto, de lo que podrá quedar constancia en la misma grabación.

Posteriormente, se procederá con la declaración propiamente tal. La persona citada podrá entregar la mayor cantidad de información que tenga en su conocimiento, así como dar cuenta de cualquier hecho relevante para esclarecer lo que se está investigando.

De la declaración de la persona citada se levantará Acta, debiendo el/la ministro/a de fe remitir una copia de esta a su correo electrónico institucional. Si la persona que declara no pertenece a la Institución, deberá señalar un correo electrónico para los efectos antes descritos. La persona que declara podrá hacer observaciones o manifestar su conformidad por el mismo medio, esto en el plazo máximo de dos días. El Acta aceptada se incorporará a la carpeta de investigación.

Lo señalado en el inciso anterior deberá ser comunicado por los responsables de la investigación a la persona que declara, señalándose expresamente que, de no manifestar su conformidad, se entenderá que no ha prestado declaración.

Si la persona citada no concurre a prestar su declaración, se dejará constancia de ello en la carpeta de investigación y podrá ser citada nuevamente y por única vez, sólo en la medida que lo solicite y que justifique que su inasistencia se debió a causas de fuerza mayor o caso fortuito.

**Artículo 21.- De las entrevistas o declaraciones en el procedimiento:** En la entrevista a la persona afectada o en la instancia en la que ésta preste declaración, se cuidará de no victimizarla secundariamente<sup>6</sup>. Para esto, los responsables de la investigación procurarán realizar una preparación previa de la entrevista o de la instancia de declaración que tendrá por objeto distinguir la información que requieren obtener para el esclarecimiento de los hechos, de acuerdo con las hipótesis que se han formulado.

En la entrevista o mientras tenga lugar la declaración propiamente tal, los responsables de la investigación tendrán en especial consideración lo siguiente: primero procurarán el establecimiento de un clima de confianza, generando un espacio de acogida, en el momento

---

<sup>6</sup> En Ley 21.369, Art. 6 letra a) "...prohibición de revictimización"

en que se le explicará a la persona que ha sido citada, el objeto de la entrevista o declaración. Luego, se le dará un espacio en el que podrá realizar las consultas tendientes a ampliar la información que contiene la denuncia con preguntas siempre abiertas, posibilitando el relato libre. Luego se podrán realizar preguntas específicas para despejar dudas que hayan quedado. Se propenderá a que las preguntas no sean cerradas o inductivas. Finalmente, se realizará un cierre de la entrevista en el que se le explicarán los siguientes pasos a seguir, el tiempo que durará la investigación y se dejará un espacio para aclarar las preguntas que puedan haber surgido por parte de la persona entrevistada o que presta declaración. Se le expondrá la posibilidad de que solicite medidas preventivas, de protección o resguardo, si así lo requiere.

Con todo, se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante y/o afectada a instancias que busquen establecer la ocurrencia de hechos materia de la investigación, así como también se procurará que no tenga lugar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de todos los intervinientes.

**Artículo 22.- Otros medios probatorios:** Los responsables de la investigación podrán solicitar cualquier otro antecedente relevante para la misma, tales como; revisión del correo electrónico institucional, computador o teléfono institucional, cámaras de seguridad, citar de oficio a declarar a personas, solicitar registros de asistencia, entre otros que consideren relevante para esclarecer los hechos investigados. Todas las diligencias que se realicen de conformidad con esta norma deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

**Artículo 23.- Del cierre de la etapa de investigación propiamente tal:** Vencido el plazo decretado para la etapa de investigación o agotada ésta, el investigador deberá declarar el cierre de la misma.

**Artículo 24.- Del término anticipado de la etapa de investigación:** Si durante la etapa de investigación concurriera alguna de las siguientes circunstancias, el investigador propondrá a quien la instruyó el cierre anticipado de la misma, quien, mediante resolución fundada, podrá acceder a ello u ordenar la reapertura de la etapa de investigación:

1. Dejar una de las partes, persona afectada o persona denunciada, de pertenecer a la Institución por cualquier causal.
2. Desistimiento de la persona denunciante cuando dicha calidad coincida con la de persona afectada.

Sin perjuicio de lo señalado en los numerales precedentes, la Institución podrá perseverar de oficio en la investigación por motivos fundados, dejando constancia de esto en la carpeta investigativa.

## **VII. De la etapa de acusatoria: cargos, descargos o archivo provisional; y el informe de cierre**

**Artículo 25.- De la formulación de cargos o el archivo provisional:** Decretado el cierre de la etapa de investigación, si el investigador encontrare mérito suficiente en los antecedentes que forman parte de la carpeta de investigación, procederá a formular cargos a la persona denunciada, los que deberán ser precisos, determinados, concretos; señalándose claramente la infracción que se le imputa, la intervención que a ésta le ha correspondido en los hechos y cómo se ha producido la transgresión a la normativa interna.

Los cargos deberán ser notificados a la persona denunciada, entregándosele copia de éstos y de la denuncia.

Si, por el contrario, el investigador determina que los antecedentes que forman parte de la carpeta no son suficientes para la formulación de cargos, propondrá el archivo provisional de la misma, remitiendo los antecedentes a quien instruyó el procedimiento, a efectos de que éste dicte la resolución que aprueba dicha propuesta o en su defecto, ordene la reapertura de la etapa de investigación.

La resolución que decreta el archivo provisional de la investigación deberá ser notificada a la persona denunciada, así como a la persona denunciante y/o afectada. Ésta última podrá impugnar la resolución en los términos que se señalan en los artículos 32 y siguientes.

La carpeta de investigación será archivada provisionalmente por un plazo de 6 meses, contados desde la resolución que lo decreta. En caso de que se reciban o se tome conocimiento de nuevos antecedentes, que eventualmente permitan el esclarecimiento de los hechos materia de la investigación que se archivó o la realización de alguna diligencia útil a efectos de continuar con la misma, se procederá al desarchivo de ésta y su reapertura, lo que se ordenará mediante resolución fundada de quien instruyó originalmente la investigación, dándose inicio a una nueva etapa de investigación, según las normas que la rigen y continuándose el procedimiento conforme las disposiciones establecidas para las etapas posteriores a ella. Lo anterior, deberá ser informado claramente en la notificación descrita en el inciso anterior.

Será responsable de la custodia de la carpeta de investigación archivada provisionalmente, quien instruyó la investigación. Trascurrido el plazo de 6 meses, la carpeta deberá ser eliminada.

**Artículo 26.- De los descargos y las diligencias probatorias:** La persona denunciada dispondrá de un plazo de 5 días, contados desde que se le notificaron los cargos, para formular por escrito sus descargos y defensas ante el investigador. Podrá tener acceso a la carpeta de investigación, acompañar todos los antecedentes y documentos en que funde su defensa; así como solicitar la realización de diligencias probatorias concretas. En caso de solicitar que se cite a prestar declaración a testigos o expertos, deberá informar los nombres de éstos y medio de contacto en el mismo documento en el que efectúe sus descargos, los que serán citados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 y prestarán su declaración en los términos señalados en el artículo 20.

El investigador deberá pronunciarse sobre cada una de las diligencias probatorias solicitadas, accediendo o denegando éstas mediante resolución fundada. Con todo, en caso de accederse a alguna(s) diligencia(s), el plazo para que se dé inicio a esta(s) no podrá exceder de 5 días.

El investigador podrá no acceder a la petición de diligencias probatorias, cuando considere fundadamente que éstas no son útiles para la investigación y sólo estará obligado a acceder a ellas, cuando sean necesarias, útiles, pertinentes y plausibles para esclarecer los hechos que fueron materia de la etapa de investigación, y permitan determinar el grado de responsabilidad que cabe a quién ha sido objeto de cargos.

**Artículo 27.- *Del fin de la etapa acusatoria y el informe de cierre:*** Agotada la etapa acusatoria, habiéndose formulado cargos y habiéndose o no recibido los descargos y realizado las diligencias probatorias correspondientes, el investigador dará por cerrada la etapa acusatoria y emitirá, un informe en el que consignará los antecedentes del procedimiento, las diligencias realizadas, los cargos, los descargos y la prueba rendida, así como las conclusiones a que pudo llegar y cualquier otro hecho relevante, proponiendo si correspondiere, el sobreseimiento definitivo o las sanciones y medidas reparatorias o disuasivas aplicables.

Si la propuesta del investigador es la aplicación de sanción(es) o medida(s), éste, para la determinación de la(s) misma(s), deberá tener en consideración los siguientes criterios objetivos:

- (i) La naturaleza, gravedad y circunstancias que rodearon los hechos por los que se propone sancionar;
- (ii) El historial disciplinario del denunciado;
- (iii) El efecto a nivel de prevención que genera la aplicación de la sanción;
- (iv) La ponderación racional de cada una de las atenuantes y agravantes a efectos de que la sanción propuesta sea proporcional a la intensidad de la afectación provocada;
- (v) El grado de asimetría existente entre el denunciante y/o afectado y el denunciado.

En caso de que la propuesta del investigador sea el sobreseimiento definitivo de ésta, dicho informe deberá ser remitido a quien instruyó la misma. Por el contrario, si el investigador concluye que han tenido lugar infracciones, enviará el mencionado informe al órgano competente para sancionar y aplicar medidas reparatorias o disuasivas.

Con todo, si la investigación versa sobre hechos constitutivos de acoso sexual laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo, el investigador deberá remitir la carpeta con las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva.

## VIII. De la etapa sancionatoria

**Artículo 28.- Sobre los órganos competentes para resolver:** Las conductas cometidas por los colaboradores de Duoc UC, serán sancionadas por el Comité de Ética y Conducta, prevaleciendo cuando corresponda lo dispuesto en el Código del Trabajo.

En el caso de conductas en que incurran los estudiantes, por regla general el órgano competente para sancionar es el Consejo Disciplinario. Esto, a excepción de aquellas conductas que se sancionan en base a una investigación instruida por un Director de sede, en cuyo caso el órgano competente es ese Director.

Con todo, si la sanción propuesta por el investigador o considerada por el Director de sede corresponde a suspensión académica superior a 30 días o expulsión o desvinculación, el único órgano competente para sancionar es el Consejo Disciplinario. Para esto el Director de sede deberá, una vez recibido el informe por parte del investigador al que se refiere el artículo 27, remitir al Consejo Disciplinario el mismo, en un plazo que no exceda de los dos días.

**Artículo 29.- Del Comité o Consejo que resuelve:** El Comité o Consejo al que le corresponda aplicar la sanción, recibirá el informe elaborado por el investigador al que se refiere el artículo 27 y la carpeta de investigación, encontrándose el Comité o Consejo obligado a sesionar, presencial o virtualmente, analizar el informe y resolver.

El investigador podrá tener participación en la sesión a la que se refiere el inciso anterior, la que se limitará a una presentación de la investigación y aclaración de posibles puntos que pudieren generar duda respecto del informe. En ningún caso participará de la decisión que adopte el respectivo Comité o Consejo.

El Comité o Consejo deberá emitir una resolución, a través de la cual podrá ratificar la(s) sanción(es) y/o medidas reparatorias o disuasivas propuestas o modificarlas fundadamente. Esto, pudiendo utilizar los criterios para la determinación de la/ sanción/es o medida(s) establecidos en el artículo 27, debiendo siempre velar porque las mismas permitan efectivamente mejorar y evitar la reiteración de los hechos que se sancionan.

Si la conducta sancionada corresponde a violencia sexual o de género y/o discriminación de género, el Comité o Consejo deberá contar con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Con todo, de existir algún Directivo, miembro del Comité o Consejo que le corresponde resolver o esté el Rector de Duoc UC involucrado en algún caso a ser resuelto por el mismo, los miembros del Comité o Consejo se tendrán que inhabilitar de conocer y de intervenir en dicho proceso conforme las causales contenidas en el inciso cuarto del artículo 9 del presente Reglamento, debiendo el Secretario General solicitar expresamente la participación del Presidente del Comité de Auditoría, Legal y de Cumplimiento. Si el



Presidente del Comité de Auditoría, Legal y de Cumplimiento se encontrare imposibilitado de participar en la sesión respectiva, el Comité o Consejo designará a otro Consejero para que lo reemplace.

**Artículo 30.- Del Director de sede que resuelve:** El Director de sede al que le corresponda aplicar la sanción, recibirá el informe elaborado por el investigador al que se refiere el artículo 27 y la carpeta de investigación, encontrándose obligado a analizar el informe y resolver.

El Director de sede deberá emitir una resolución, a través de la cual podrá ratificar la(s) sanción(es) y/o medidas reparatorias o disuasivas propuestas por el investigador o modificarlas fundadamente. Esto, pudiendo utilizar los criterios para la determinación de la/ sanción/es o medida(s) establecidos en el artículo 27, debiendo siempre velar porque las mismas permitan efectivamente mejorar y evitar la reiteración de los hechos que se sancionan.

**Artículo 31.- De la notificación de la resolución del órgano competente:** La resolución pronunciada por el órgano con competencia para sancionar deberá ser notificada al denunciante y/o afectado, gestión que llevará a cabo, indistintamente, cualquiera de los responsables de la investigación.

Esta notificación seguirá la regla general establecida en el artículo 10 y en caso de que ello no sea posible, se hará personalmente por cualquiera de los responsables de la investigación o por quién el investigador designe para dichos efectos, o por carta certificada enviada al domicilio que conste en los registros de la institución o que haya sido informado en el proceso por las personas a quienes se les notificará.

## **IX. Del Recurso de Apelación**

**Artículo 32.- Del Recurso de Apelación:** La resolución que pone término al procedimiento es apelable, debiendo interponerse el recurso dentro de un plazo de cinco días, contados desde la notificación de la misma.

El recurso de apelación se entenderá presentando con el envío que se haga de este, al correo electrónico del investigador, quién certificará por el mismo medio, la circunstancia de haberse recibido en plazo.

En caso de haberse certificado la presentación del recurso dentro de plazo, el investigador elevará la apelación al Rector, quien deberá resolver ratificando, modificando o dejando sin efecto la sanción y/o medidas reparatorias o disuasivas aplicadas. La resolución mediante la cual se pronuncia el Rector es inapelable.

---

Resuelta la apelación, certificada su presentación fuera de plazo o transcurrido aquél establecido para presentar el recurso, sin que éste se haya interpuesto, el investigador , deberá remitir copia de la resolución que pone término a la investigación y de aquella que se pronuncia sobre la apelación, en caso de existir, a la persona denunciante y/o afectada y a la persona denunciada; así como a la Secretaría General, la que llevará un registro de las sanciones y medidas reparatorias o disuasivas aplicadas. En el caso de que la persona sancionada sea un colaborador, la resolución que pone término a la investigación deberá ser notificada a la Dirección General de Personas.

Con todo, si la investigación versa sobre hechos constitutivos de acoso sexual laboral deberá estarse a lo dispuesto en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo.

**X. De las sanciones disciplinarias, accesorias, las circunstancias modificatorias de responsabilidad y las medidas reparatorias o disuasivas**

**Artículo 33.- Sanciones disciplinarias:** Las contravenciones a la normativa interna de Duoc UC serán sancionadas conforme a las disposiciones contenidas en los reglamentos<sup>7</sup> que rigen para la comunidad.

Las sanciones aplicables van desde la amonestación verbal hasta la expulsión o desvinculación, esto sin perjuicio de la aplicación de circunstancias modificatorias de responsabilidad y de la posibilidad de que sean aplicadas otras sanciones accesorias.

**Artículo 34.- Sanciones accesorias:** Se consideran sanciones accesorias conforme lo señalado en los respectivos reglamentos, las siguientes:

**34.1. En el caso de estudiantes:**

- a. Inhabilidad temporal o permanente para asumir determinados cargos de responsabilidad estudiantil y/o cesar en funciones en los mismos.
- b. Inhabilidad temporal o permanente para prestar servicios remunerados a Duoc UC.
- c. Inhabilidad temporal o permanente para postular a becas, fondos u otros beneficios de Duoc UC.
- d. Obligación de participar en instancias como talleres, capacitaciones, foros, grupos, seminarios, entre otras, a objeto de reflexionar sobre la conducta en la que se incurrió y con ello prevenir la reiteración.
- e. Obligación de llevar a cabo trabajo comunitario dentro de Duoc UC.
- f. Obligación de aceptar las adecuaciones académicas necesarias para evitar el contacto con la persona afectada y restaurar la sana convivencia, como cambios de sección, modificación de horario, carga académica, entre otras.

---

<sup>7</sup> Reglamento Académico relativo al Régimen Disciplinario para estudiantes, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad para los/las colaboradores/as, Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género; y Código de Ética y Conducta Duoc UC.

g. Matricula condicional.

34.2 En el caso de colaboradores:

- a. Inhabilidad temporal o permanente para representar a colaboradores en cargos en comités y/o cesar en los mismos.
- b. Inhabilidad temporal o permanente para postular a becas o fondos Duoc UC.
- c. Inhabilidad temporal o permanente para recibir reconocimientos públicos en Duoc UC.
- d. Obligación de participar en instancias como talleres, capacitaciones, foros, grupos, seminarios, entre otras, a objeto de reflexionar sobre la conducta en la que incurrió y con ello prevenir la reiteración.
- e. Obligación de llevar a cabo trabajo comunitario dentro de Duoc UC.
- f. Obligación de aceptar las adecuaciones laborales necesarias para evitar el contacto con la persona afectada y restaurar la sana convivencia, como separación de ambientes, entre otras.

Las sanciones accesorias podrán extenderse hasta por un máximo de cuatro semestres, contados desde que la resolución que las impone queda firme.

**Artículo 35.- Circunstancias modificatorias de responsabilidad:** Son circunstancias agravantes y atenuantes, aquellas dispuestas en los respectivos reglamentos internos que resulten aplicables, dentro de las cuales se consideran circunstancias modificatorias de responsabilidad especiales para los casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género.

35.1. Son circunstancias agravantes:

- a. La reiteración de la conducta.
- b. El incumplimiento de un acuerdo reparatorio.
- c. El incumplimiento de la(s) medida(s) preventivas, de protección o de resguardo.
- d. No prestar colaboración durante la investigación.
- e. Haber sido sancionado previamente en el marco de un procedimiento disciplinario.
- f. Llevar a cabo conductas que impliquen una dilación innecesaria del procedimiento.
- g. Que los hechos hayan tenido lugar en el marco de una actividad organizada por Duoc UC, como una salida a terreno, misiones, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, intercambios u otras.

35.2. Son agravantes especiales en casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género:

- a. Ser la persona denunciada un colaborador/a o docente, cuando la persona afectada es un estudiante.
  - b. Constar expresamente la voluntad de la persona afectada, por cualquier medio, en orden a que la persona denunciada cesara en su conducta.
-

- c. Verificarse de manera conjunta, conductas constitutivas de discriminación de género y de violencia sexual o de género.
- d. Verificarse la existencia de más de una persona afectada.
- e. Verificarse que la conducta ha sido ejecutada por más de una persona.
- f. Ser la persona afectada menor de edad.
- g. Llevar a cabo actos intimidatorios, de amenaza o coactivos en contra de la persona denunciante y/o afectada, así como de los demás intervinientes en la investigación.
- h. Verificarse que los actos de discriminación fueron cometidos en público o frente a terceros.

35.3. Son circunstancias atenuantes:

- a. La reparación del daño causado o de las consecuencias que de éste deriven por parte de la persona denunciada.
- b. No haber sido objeto la persona denunciada de una sanción disciplinaria previa, la que no será aplicable en casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género.
- c. El reconocimiento expreso de responsabilidad de parte de la persona denunciada, la que no será aplicable en casos de violencia sexual, violencia o discriminación de género.
- d. La colaboración sustancial de la persona denunciada para el esclarecimiento de los hechos, la que no será aplicable en casos de violencia sexual, violencia o discriminación de género.

35.4. Son atenuantes especiales en casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género:

- a. La confesión por parte del denunciado de hechos no probados que le sean perjudiciales.
- b. La autodenuncia, debiendo proporcionarse antecedentes precisos, veraces y comprobables que permitan el inicio de un procedimiento disciplinario.

**Artículo 36.- *Medidas reparatorias o disuasivas:*** Se consideran medidas reparatorias o disuasivas, conforme lo señalado en los respectivos reglamentos, las siguientes:

36.1. Generales

- a. Todas las acciones destinadas a generar una separación de ambientes de manera permanente, entre la persona denunciada y la persona afectada.
  - b. La participación de la persona denunciada en instancias como talleres, capacitaciones, foros, grupos, seminarios, entre otras, a objeto de reflexionar sobre la conducta en la que incurrió y con ello prevenir la reiteración.
  - c. La realización de trabajos obligatorios y de carácter reflexivo, por parte de la persona denunciada, en torno a los hechos que motivaron la denuncia.
  - d. La presentación formal de disculpas de parte de la persona denunciada a la persona afectada. Para estos efectos, la persona denunciada puede solicitar asesoría, si lo considera necesario.
  - e. Todas las acciones que representen adecuaciones necesarias para evitar el contacto entre la persona denunciada y la persona afectada, a objeto de restaurar la sana
-

convivencia, como cambios de sección, modificación de horario, carga académica, entre otras.

- f. En el caso de ser la persona denunciada un docente y la persona afectada un estudiante: todas las adecuaciones que se estimen necesarias para evitar un perjuicio a la persona afectada, como ajustes en el porcentaje de asistencia obligatoria, posibilidad de reevaluación por parte de otro docente o recuperación de evaluaciones, entre otras.
- g. La declaración expresa de la persona denunciada reconociendo su responsabilidad y comprometiéndose a no reiterar la conducta denunciada.
- h. El compromiso de la persona denunciada de no acercarse y no tomar contacto con la persona afectada.

36.2. Son medidas reparatorias o disuasivas especiales en casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género:

- a. El apoyo psicológico o social de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS) para la persona afectada, así como las derivaciones necesarias para otro tipo de apoyos, incluidos médicos, sociales, psicológicos o jurídicos, conforme los convenios vigentes de Duoc UC.
- b. Todas las acciones destinadas a informar sobre instancias de apoyo psicológico para la persona denunciada, conforme los convenios vigentes de Duoc UC.
- c. La participación de la persona denunciada en talleres, capacitaciones, foros, grupos, seminarios, entre otras instancias en materia de violencia de género, violencia sexual y/o discriminación de género.

#### **XI. Sobre los acuerdos de carácter reparatorio para casos de violencia sexual y de género y discriminación de género**

**Artículo 37.- De los acuerdos de carácter reparatorio:** Si los hechos materia de la investigación dicen relación con violencia sexual, género o discriminación de género y dentro de las eventuales sanciones a aplicar se excluyen la suspensión por un plazo superior a 30 días y la expulsión o desvinculación, existirá la posibilidad de que tenga lugar un acuerdo de carácter reparatorio. Esto, siempre y cuando la persona denunciada no haya sido sancionada anteriormente por infracción al Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género o no haya sido parte de un acuerdo de carácter reparatorio al que se refiere este artículo y los hechos no revistan el carácter de delito.

Los acuerdos reparatorios requieren de la manifestación expresa de voluntad de la persona afectada y de la persona denunciada, constituyendo su principal objeto la reparación del daño causado. Estos acuerdos son una salida alternativa al procedimiento disciplinario.

Son requisitos para que tenga lugar un acuerdo de carácter reparatorio:

- (i) Que la persona denunciada reconozca expresamente su responsabilidad en los hechos sobre los que versa la denuncia.
- (ii) Que la persona denunciada se comprometa a no ejecutar actos similares en lo sucesivo.

Manifestada las voluntades y cumplidos los requisitos mencionados en el inciso anterior, el investigador propondrá a la persona afectada y a la persona denunciada las bases en que se

sustentará el acuerdo, propendiendo que exista un marco de respeto y escucha activa de parte de los responsables de la investigación, que sea adecuado a los intereses de la persona afectada y se ajuste a las posibilidades de la persona denunciada. Las referidas bases deberán considerar obligaciones específicas y determinadas respecto de las relaciones estudiantiles o laborales entre las partes, así como establecer medidas reparatorias o disuasivas a las que se refiere el artículo 36.

El acuerdo de carácter reparatorio deberá ser suscrito por las partes y por los responsables de la investigación, en un plazo máximo de 10 días contados desde la última manifestación de voluntad en orden a que éste tenga lugar, el que podrá prorrogarse, a petición fundada de cualquiera de los llamados a suscribir el acuerdo, esto por un plazo adicional máximo de 5 días. Lo señalado en este inciso será debidamente informado por el investigador a la persona denunciada y a la persona afectada.

Transcurrido el plazo o no habiéndose logrado el acuerdo, el investigador certificará dicha circunstancia y el procedimiento disciplinario continuará su curso.

En caso de arribarse a un acuerdo, ello también será certificado por el investigador, quien remitirá el mencionado acuerdo a la persona que instruyó la investigación, a efectos de que dicte una resolución aprobando el acuerdo y decretando el archivo provisional de la carpeta de investigación por un plazo de 24 meses, periodo dentro del cual la persona afectada podrá reportar el incumplimiento del acuerdo, caso en el cual se procederá al desarchivo de la carpeta de investigación y se reabrirá el procedimiento disciplinario, lo que se ordenará mediante resolución fundada de quien instruyó originalmente la investigación, dándose inicio a una nueva etapa de investigación, según las normas que la rigen y continuándose el procedimiento conforme las disposiciones que lo rigen. Lo anterior, será debidamente notificado a la persona afectada y a la persona denunciada.

El responsable de monitorear las medidas reparatorias o disuasivas, establecidas en el acuerdo de carácter reparatorio, es el Director de Cumplimiento.

Será responsable de la custodia de la carpeta de investigación archivada provisionalmente, quien instruyó la investigación. Transcurrido el plazo de 24 meses, la carpeta deberá ser eliminada.

## **XII. Disposiciones finales:**

**Artículo 38.- De los plazos:** Los plazos que se señalan en este Reglamento son de días hábiles. Los días hábiles son todos los días excepto sábados, domingos y festivos.

El transcurso del tiempo que se señala para cada una de las actuaciones reguladas en el presente Reglamento extingue el derecho de la persona denunciante, persona afectada y persona denunciada para ejercer sus derechos. Los responsables de la investigación y quien/es determinen la sanción a aplicar, podrán solicitar la prórroga del plazo establecido, por una sola vez, y siempre y cuando ello sea por razones fundadas.

Con todo, el informe de cierre no podrá ser emitido en un plazo superior a 60 días, contados desde la resolución que instruye la investigación. Dicho plazo podrá ser prorrogado por un máximo de 30 días, a solicitud fundada de los responsables de la investigación, lo que deberá constar en una resolución dictada al efecto por quien la instruyó. Este plazo no será aplicable a las investigaciones que versen sobre hechos constitutivos de acoso sexual laboral, las que se ajustarán a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y en el Código del Trabajo.

**Artículo 39.- *De la apreciación de la prueba:*** La prueba será apreciada conforme las reglas de la sana crítica. Esto significa que no se podrán contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. La resolución mediante la cual se pone término al procedimiento deberá hacerse cargo en su fundamentación de toda la prueba rendida.

Con todo, para los casos de violencia sexual, discriminación y violencia de género se tendrán en consideración las directrices que pudiere establecer la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS) considerando que estas conductas obedecen a dinámicas particulares, que deben ser abordadas con perspectiva de género.

**Artículo 40.- *Infracción al deber de confidencialidad:*** El principio de confidencialidad establecido en el artículo 3° del presente Reglamento constituye una obligación para todas aquellas personas que, bajo cualquier rol, intervienen en el procedimiento. El incumplimiento de esta obligación será sancionado conforme a Reglamento Académico relativo al Régimen Disciplinario para estudiantes o al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad para los/las colaboradores/as, según corresponda.

**Artículo 41.- *De la mala utilización de este procedimiento:*** Si los responsables de la investigación, en la etapa de investigación, tomaren conocimiento de la utilización maliciosa de este procedimiento, en el marco del mismo procedimiento, el investigador formulará cargos en contra de quien incurrió en dicha conducta, lo que podrá derivar en la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente, establecida en el Reglamento Académico relativo al Régimen Disciplinario para estudiantes o en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad para los/las colaboradores/as.

Se entenderá que existe utilización maliciosa de este procedimiento, cuando quien ha solicitado su inicio, lo ha hecho en base a mala fe, imputaciones falsas y con la intención de dañar o perjudicar a la persona denunciada o un tercero o de generar un beneficio personal.

### **XIII. Disposiciones transitorias**

**Artículo Primero:** Toda otra norma sobre tramitación de procedimientos disciplinarios, a excepción de las sanciones, que contravenga lo dispuesto en el presente Reglamento y que se encuentre contenida en el Reglamento Académico relativo al Régimen Disciplinario para estudiantes, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad para los/las colaboradores/as, Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Código de Ética y Conducta Duoc UC; se entenderá derogada tácitamente.

**Artículo Segundo:** Este Reglamento será aplicable a todos aquellos procedimientos iniciados después de su publicación. Por consiguiente, aquellas investigaciones a las que se haya dado curso con anterioridad continuarán sustanciándose conforme a las normas vigentes al momento de dictarse la resolución que las instruye.

2. Se deja sin efecto las resoluciones Rectoría N° 5/2019 sobre investigaciones sumarias colaboradores y la N° 1/2016 sobre investigaciones sumarias de alumnos y cualquier otra que diga relación con el proceso de investigaciones que regula el presente reglamento.
3. Publíquese, comuníquese y difúndase la presente resolución.



**CARLOS DÍAZ VERGARA**  
**RECTOR**

**INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC**



**NICOLÁS CUBILLOS SIGALL**  
**DIRECTOR JURÍDICO**

**INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC**

Santiago, a 14 de septiembre del año 2022