



Reglamento Sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

DUOC UC

Título I

De los Antecedentes

Artículo 1°.- Duoc UC tiene un compromiso con instalar, promover y fortalecer la cultura del respeto y sana convivencia, mediante el establecimiento de ambientes seguros para toda la comunidad, considerando los actos de violencia, en cualquiera de sus expresiones, incluidos la violencia sexual, la violencia y discriminación de género, como contrario a su misión y valores.

El cumplimiento de los objetivos mencionados en el inciso anterior, se enmarca dentro de la Política Integral de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género, siendo sus ámbitos de acción: (i) La promoción de la Cultura del Respeto; (ii) La Prevención de la Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género; (iii) El Apoyo a personas afectadas por Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género; y (iv) La Investigación, Sanción de conductas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género y la Protección y Reparación a las personas afectadas.

Los modelos que corresponden a los ámbitos de acción referidos en los numerales (ii), (iii) y (iv) indicados en el inciso precedente, se regulan en el presente reglamento¹, en concordancia con las disposiciones contenidas en el Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la Determinación de Infracciones y Aplicación de Sanciones a la Normativa Interna Duoc UC.

Este reglamento también se refiere al funcionamiento de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS), su Comité Consultivo y los Representantes Locales.

¹ Ley N° 21.369 en sus artículos 3°, 4°, 5° y 6° se refiere a la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, debiendo las instituciones de educación superior implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa que resultaren afectados por las mencionadas conductas. Además, se considera la necesidad de implementar un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción que formen parte de la señalada Política Integral.

Título II

De los Sujetos y el Ámbito de Aplicación

Artículo 2°. - Son destinatarios del presente reglamento todos los miembros de la comunidad Duoc UC, entendiéndose que forman parte de la misma; 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 y personas que provean servicios en las dependencias de Duoc UC.

El presente reglamento tiene aplicación respecto de todos los hechos o situaciones que digan relación con violencia sexual, de género y/o discriminación de género y que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por Duoc UC o por personas vinculadas a la institución, sean éstas presenciales, virtuales o telemáticas, ya sea que tengan lugar en las dependencias de Duoc UC o en otras distintas, cuando se trate de actividades que ocurran fuera de estas. Lo anterior, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de Duoc UC.

Título III

De la UVS, el Comité Consultivo y los Representantes Locales

1. De la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género

Artículo 3°. - La Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS) está conformada por un equipo profesional especializado en estas materias, encargado de gestionar los apoyos -psicológico, médico, social y jurídico- a las personas afectadas por conductas de violencia sexual, violencia y discriminación de género que lo requieran. La Unidad depende administrativamente del Director(a) Jurídico(a).

Artículo 4°. - Dentro de las funciones de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género (UVS) se encuentran:

- Diseñar, proponer y ejecutar planes y estrategias del modelo de prevención de violencia sexual, género y discriminación de género, lo que incluye la sensibilización, psicoeducación y entrega de herramientas de cuidado para todos los miembros de la comunidad de Duoc UC.
- Entregar asesoramiento, orientación y establecer coordinaciones, en el marco del modelo de apoyo, para el acompañamiento gratuito y confidencial, a personas afectadas por violencia sexual, violencia y discriminación de género. La UVS podrá

realizar asesorías a sedes y Direcciones que se han visto afectadas por la ocurrencia de hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género, en el área en que se encuentran insertos.

- En el marco del modelo de investigación, sanción, protección y reparación, establecer directrices para la apreciación de la prueba en los procedimientos especiales de denuncia, investigación y sanción de hechos que constituyan violencia sexual, violencia y discriminación de género, considerando que estas conductas obedecen a dinámicas particulares, que deben ser abordadas con perspectiva de género.
- Apoyar el diseño y ejecución un sistema de seguimiento de los modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación de violencia sexual, violencia y discriminación de género, a objeto de evaluar su funcionamiento y efectividad y proponer ajustes.
- Sugerir ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas contenidas en los modelos y referidas a hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género en Duoc UC.
- Diseñar y publicar protocolos de actuación en el contexto de los modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación de violencia sexual, violencia y discriminación de género Duoc UC.
- Llevar a cabo todas las otras funciones encomendadas por el Director Jurídico y que digan relación con estas materias.

2. Del Comité Consultivo de la UVS

Artículo 5°. - La UVS cuenta con un Comité Consultivo que evalúa y propone mejoras a modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación de violencia sexual, violencia y discriminación de género, protocolos y normas asociadas.

Artículo 6°. - El Comité Consultivo está compuesto por la Jefatura de la UVS y 7 miembros de distintos estamentos (estudiantes, administrativos(as) y docentes), nombrados por el Rector, con acuerdo de la Dirección Ejecutiva, los que durarán en sus cargos mientras cuenten con su confianza.

Artículo 7°. - El Comité Consultivo sesiona cada vez que es citado por alguno de sus miembros, por el Rector, por el Comité Ejecutivo o por el Consejo de Duoc UC, lo que tiene lugar a lo menos una vez por semestre.

3. De los Representantes Locales

Artículo 8°. - Cada sede cuenta con Representantes Locales de los ámbitos de acción: Prevención de la Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género; Apoyo de personas afectadas; e Investigación, sanción, protección y reparación.

Los Representantes Locales trabajan en forma coordinada con la UVS en estas materias y su rol es informar las tareas en el marco de los modelos para cada ámbito de acción a la sede. Dentro de sus funciones también se considera la recolección y canalización hacia la UVS de las necesidades de su comunidad, obligándose los Representantes a mantenerse actualizados sobre las directrices institucionales en estas materias, con el fin de orientar a los miembros de la sede respecto de las acciones y los protocolos a seguir, especialmente en caso de reportarse un hecho de violencia sexual, violencia o discriminación de género.

Artículo 9°. - Los Representantes Locales son colaboradores que, además de las funciones propias de sus cargos, cumplen un rol de vínculo entre la UVS y las sedes o Casa Central, de la que reciben capacitación permanente, siendo además acompañados y asesorados por ésta en caso de que lo requieran. Dentro de sus funciones no está la de entregar asesoría a las personas afectadas, encontrándose obligados a reportar hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género conforme lo dispuesto en el artículo 34° del presente Reglamento.

Artículo 10°. - En las sedes son Representantes Locales los Subdirectores(as) de Desarrollo Estudiantil para los alumnos, Subdirectores(as) Académicos(as) para los docentes y Generalistas de Personas para colaboradores(as). En el caso de Casa Central, es la persona especialista de Diversidad e Inclusión de la Dirección de Personas.

Título IV

Sobre el Modelo de Prevención de Conductas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género

1. Sobre el Modelo

Artículo 11°. - El modelo de prevención de conductas constitutivas de violencia sexual, violencia y discriminación de género, construido de forma paritaria, participativa y enfocado en las necesidades de la comunidad de Duoc UC, se enmarca dentro de las funciones de la UVS.

El modelo incorpora estrategias² para dar sustento a las acciones o medidas tendientes a prevenir y erradicar la violencia sexual, violencia y discriminación de género y, con ello, generar un entorno de sana convivencia, las que se encuentran contenidos en los párrafos siguientes:

² Estrategias validadas y complementadas en Taller de Modelo Preventivo, realizado el 9 de agosto de 2022.

2. Estrategia Diagnóstico

Artículo 12°. - A objeto de mantener información diagnóstica actualizada, la UVS coordina los mecanismos regulares y periódicos para identificar los procesos o interacciones institucionales que puedan generar o aumentar el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en el interior de Duoc UC.

Artículo 13°. - Los diagnósticos a los que se hace mención en el artículo anterior, deben considerar la recolección y análisis de la información que sea necesaria para evaluar y determinar aquellos contextos, actividades, procesos o interacciones institucionales en los cuales se presenten o bien aumente potencialmente el riesgo de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En los documentos de diagnóstico se debe informar la metodología, forma de recolección y análisis de la información. Los resultados de los diagnósticos servirán para orientar las acciones que se desprenden de las demás estrategias que forman parte del modelo de prevención y serán conocidos por la comunidad educativa a través de espacios oficiales, destinados para ello.

Artículo 14°. - Los diagnósticos deben ser ejecutados con una periodicidad mínima anual, respecto del estudiantado; y bienal, en lo que se refiere a colaboradores(as).

Los instrumentos metodológicos se irán ajustando a las necesidades de la comunidad educativa, según la retroalimentación obtenida.

3. Estrategia medidas evaluables

Artículo 15°. - El sistema de prevención de la violencia sexual y violencia y discriminación de género se desarrolla conforme los lineamientos entregados por el Comité de Convivencia e Inclusión, siendo el diseño, contenidos y velar por la ejecución, responsabilidad de la UVS.

Artículo 16°. - Este sistema debe considerar un conjunto de medidas articuladas y complementarias entre sí, que puedan ser medibles y evaluables en el tiempo y cuyo propósito sea resguardar el derecho de toda persona a vivir en un ambiente libre de violencia sexual, violencia y discriminación de género.

4. Estrategia actividades y campañas informativas y de sensibilización:

Artículo 17°. - Con el fin de informar y sensibilizar a la comunidad Duoc UC, se considera la ejecución de actividades y campañas permanentes dirigidas a ésta, en temáticas de derechos humanos, consentimiento sexual, violencia sexual, violencia y discriminación de género; cuya coordinación y contenidos está a cargo de la UVS, conforme los lineamientos entregados por el Comité de Convivencia e Inclusión.

Artículo 18°. - Las actividades y campañas informativas y de sensibilización deben considerar especialmente, aunque no exclusivamente, espacios de conversación y discusión presenciales, en

temas de violencia sexual, violencia y discriminación de género y consentimiento sexual, y la generación de material de consulta permanente, de carácter audiovisual, alojado y difundido por canales institucionales.

5. Estrategia de capacitación a colaboradores

Artículo 19°.- Con el propósito de mantener a los(as) colaboradores(as) de Duoc UC capacitados(as) en temas de derechos humanos, consentimiento sexual, violencia sexual y violencia y discriminación de género, deben desarrollarse programas formativos, en los cuales se proporcionen herramientas que contribuyan a la detección precoz y respuesta oportuna frente a hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 20°.- Los programas formativos deben incorporar cursos de derechos humanos, perspectiva de género y consentimiento sexual para colaboradores(as) y capacitación permanente en estos temas para los integrantes del Comité de Convivencia e Inclusión, así como para las demás Unidades que intervienen en los modelos de prevención, apoyo e investigación, sanción, protección y reparación .

Adicionalmente, podrán tener lugar seminarios, conversatorios u otras instancias que complementen este espacio formativo.

6. Estrategia planes curriculares

Artículo 21°.- En los planes curriculares del estudiantado de Duoc UC se deben incorporar transversalmente contenidos de derechos humanos, violencia sexual y violencia y discriminación de género, desde el ámbito de formación general y también desde lo disciplinar.

Artículo 22°.- La incorporación de los contenidos a los que se refiere el artículo anterior será progresiva, entendiendo que estos alcanzan distintos niveles; se llevará a cabo siguiendo los lineamientos que propongan los especialistas que asesorarán a la Vicerectoría Académica en estas materias y comprenderá también el diseño de orientaciones metodológicas para docentes.

7. Estrategia inducción Comunidad Duoc UC

Artículo 23°.- En el proceso de inducción a la comunidad Duoc UC se debe resguardar y garantizar la inclusión de las políticas, protocolos y reglamentos sobre violencia sexual, violencia y discriminación de género. Esto, sin perjuicio de la existencia de actividades de perfeccionamiento permanente.

Artículo 24°.- Lo señalado en el artículo anterior se debe incorporar a los módulos de inducción sobre los valores Duoc UC y buenas prácticas esperadas, así como en los contenidos obligatorios abordados a nivel institucional para colaboradores nuevos. Esta estrategia también considera cursos permanentes y obligatorios en estos temas, disponibles de forma asincrónica. Para la incorporación de contenidos relacionados con las materias abordadas en el presente reglamento, deberá consultarse a la UVS.

8. Estrategia Evaluación de Modelos

Artículo 25°.- La Dirección de Cumplimiento, con el apoyo de la UVS para el diseño y ejecución, tiene a su cargo el modelo de evaluación periódica de la gestión de los Modelos de Prevención, Apoyo e Investigación, sanción, protección y reparación.

Artículo 26°.- Los indicadores del modelo de evaluación periódica deben ser confeccionados por la Dirección de Cumplimiento y deben medir el cumplimiento de los objetivos de los compromisos institucionales a nivel acciones.

Título V

Sobre el Modelo de Apoyo a Personas Afectadas por Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género

1. Sobre el Modelo

Artículo 27°.- El modelo de apoyo a personas afectadas por conductas constitutivas de violencia sexual, violencia y discriminación de género, enfocado en las necesidades de éstas, se enmarca dentro de las funciones de la UVS. Este modelo se encuentra dirigido a todos los miembros de la comunidad Duoc UC, que han experimentado este tipo de conductas, de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del presente Reglamento.

2. Acompañamiento de la UVS

Artículo 28° El asesoramiento, la orientación y el establecimiento de coordinaciones de parte de la UVS se denomina acompañamiento, el que es confidencial, gratuito y puede iniciarse por: (i) derivación desde la sede o unidad central, (ii) llamada al Fono Orientación³ o (iii) demanda espontánea, dentro de lo cual se comprende el envío de un correo electrónico, una solicitud presencial o la utilización, por parte de la persona afectada, de cualquier otro medio.

Artículo 29° La UVS podrá realizar el acompañamiento de manera presencial o telemática, de acuerdo a las necesidades de la persona afectada y a las posibilidades técnicas de dicha Unidad.

Artículo 30°.- El acompañamiento de parte de la UVS no constituye una denuncia, sino que dice relación con asesoramiento, orientación y establecimiento de coordinaciones con las instancias que contribuyan al proceso, a través del cual se pretende propender al restablecimiento de las personas afectadas por conductas de violencia sexual, violencia y discriminación de género, en los ámbitos: jurídico, social, psicológico y médico.

³ El Fono Orientación es respondido por las(los) profesionales de la UVS.

El asesoramiento que la UVS brinda a alumnos(as) y colaboradores(as), está enmarcado dentro de los alcances que puede abordar una institución de educación de nivel superior y de acuerdo a la demás normativa interna de Duoc UC.

La orientación contempla informar a la persona afectada sobre su derecho a denunciar dentro de la institución o fuera de ella, esto último si pudiere corresponder. Al respecto, a objeto de no generar victimización secundaria, la(el) profesional UVS puede colaborar en la redacción y envío del documento que inicia la denuncia, si la persona afectada lo autoriza.

En cuanto al establecimiento de coordinaciones con las instancias que contribuyan al proceso a través del cual se propende al reestablecimiento jurídico, social, psicológico y médico de las personas afectadas, Duoc UC cuenta con convenios o alianzas que permiten proveer de apoyo jurídico, social, psicológico y médico.

Artículo 31°.- El acompañamiento de la UVS al que se refiere el artículo precedente, se extenderá al menos hasta que haya finalizado el proceso de investigación interna –si la hubiera- y hasta que se haya conectado a la persona afectada con otros apoyos de más largo plazo - de requerirlos la persona afectada-.

Artículo 32°.- Para entregar adecuado acompañamiento a las personas afectadas, la UVS puede realizar coordinaciones internas necesarias, previa autorización de la persona afectada.

Asimismo, la UVS puede realizar asesorías a sedes y Direcciones que se han visto afectadas por estas situaciones.

3. Derivación a la Dirección Jurídica

Artículo 33°.- En el contexto del acompañamiento, la UVS podrá derivar, al(la) Director(a) Jurídico(a), las denuncias que digan relación con hechos o actos transgresores que coincidan con violencia sexual, violencia y discriminación de género, descritos en el artículo 40° y siguientes del presente Reglamento, así como realizar las coordinaciones necesarias con los responsables de la investigación para el adecuado acompañamiento a la persona afectada, con el consentimiento de ésta.

4. De la Obligación de Reporte

Artículo 34°.- Cualquier colaborador de la comunidad Duoc UC que reciba comunicación formal, relato por parte de la persona afectada o fuera testigo de conductas de violencia sexual, violencia y discriminación de género que involucre a por lo menos a un alumno de Duoc UC, está obligado a informarlo dentro de un plazo de 24 horas de tomado conocimiento del hecho, a la máxima autoridad de su sede o Unidad Central y éste, en el mismo plazo, al(la) Director(a) Jurídico(a). Esto, por escrito, lo cual no constituirá denuncia. Asimismo, la máxima autoridad de la sede o Unidad Central, deberá contactar a la UVS para conectar a la persona afectada con dicha Unidad, a través del correo unidadapoyovictimas@duoc.cl.

En el caso de que la persona afectada decida no iniciar un proceso de denuncia, Duoc UC podrá iniciar una investigación de oficio, que provenga del reporte recibido, en atención a la gravedad de

los hechos o la existencia de antecedentes previos de la persona señalada como responsable de ejercer estas conductas.

Artículo 35°.- El(la) Director(a) Jurídico(a), o un miembro de su equipo, contactará a la persona afectada para verificar si quiere iniciar un proceso de denuncia. La negativa o aceptación deberá constar por escrito. Cabe señalar, que la inexistencia de respuesta será interpretada como una negativa a la presentación de una denuncia. Además, derivará a la persona afectada a la UVS para el acompañamiento al que se refiere el párrafo anterior, si no estuviera ya conectada con dicha Unidad.

Título VI

Sobre el Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación

1. Sobre el Modelo

Artículo 36°.- El modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación, construido de forma paritaria y participativa, se encuentra enfocado en la indagación de las acusaciones realizadas por miembros de la comunidad Duoc UC que digan relación con conductas de violencia sexual, violencia y discriminación de género y la aplicación de sanciones según el resultado de un procedimiento en el que se procura sea garantizado el debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad, la celeridad, la bilateralidad, siempre velando por la no victimización secundaria y la protección de la persona afectada y de toda la comunidad de Duoc UC.

La implementación y ejecución de este modelo se encuentra a cargo de la Unidad de Investigaciones Internas, dotada de la debida independencia y subordinada administrativamente al Director Jurídico.

2. De los procedimientos especiales

Artículo 37°.- La denuncia de un hecho(s) de violencia sexual, violencia y discriminación de género es un derecho de la persona directamente afectada, por lo que, por regla general, las investigaciones no se iniciarán de oficio, ya que se necesita contar con la voluntad y colaboración de la persona directamente afectada para que el proceso investigativo avance.

En caso de que la persona directamente afectada sea distinta a la persona denunciante, debe señalarse la identificación de la primera. La denuncia no puede ser anónima, cuando los hechos denunciados se relacionen con acoso laboral, acoso sexual laboral y hechos de violencia sexual, género o discriminación de género.

Sin perjuicio de lo anterior, excepcionalmente, cuando se trate de hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género de los que tome conocimiento la Dirección Jurídica a través de la obligatoriedad de reporte -Artículo 34° del presente Reglamento-, que sean de gravedad o respecto de los cuales se presuma que otro(a) miembro de la comunidad educativa se encuentra en

riesgo, el(la) Director(a) Jurídico(a) o el(la) Director(a) de Cumplimiento, podrá iniciar una investigación de oficio. Esto, según lo establecido en el artículo 6° del Reglamento del Procedimiento Disciplinario para la Determinación de Infracciones y Aplicación de Sanciones a la Normativa Interna de Duoc UC.

Si algún colaborador de Duoc UC toma conocimiento de antecedentes que dieran cuenta de hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género que revisten el carácter de un eventual delito y la persona directamente afectada fuera menor de 18 años o se encontrare impedida física o mentalmente o se trate de un delito de acción penal pública; pondrá inmediatamente en conocimiento del (la) Director(a) Jurídico(a) esta situación, quien actuará en pos de que los hechos sean denunciados de oficio por Duoc UC ante el Ministerio Público, en un plazo no superior a 24 horas desde que tomara conocimiento de los mismos.

Con todo, Duoc UC no tiene atribuciones legales ni le corresponde iniciar un procedimiento de investigación interna cuando la persona señalada como responsable de ejercer violencia sexual, violencia y discriminación de género no es miembro de la comunidad Duoc UC, y, en consecuencia, estos hechos podrán ser denunciados por la persona afectada directamente ante el Ministerio Público.

Artículo 38°.- Los procedimientos especiales de denuncia, investigación y sanción de hechos que constituyan violencia sexual, violencia y discriminación de género, 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, se encuentran establecidos en el Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC, en concordancia con las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, la Ley N°21.369, el Código de Ética y Conducta, el Reglamento Académico, y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Contratos de Trabajo, y demás reglamentos o documentos institucionales oficiales que se refieran a la materia.

Si al iniciarse un procedimiento, el (la) abogado(a) investigador(a) considera que los hechos denunciados pueden revestir el carácter de delito, siempre que la persona afectada directamente sea mayor de 18 años, le informará de su derecho a realizar una denuncia ante el Ministerio Público, la que en ningún caso sustituye o excluye la continuidad de la investigación interna.

Si al iniciarse un procedimiento, el (la) abogado(a) investigador(a) considera que los hechos denunciados pudieren revestir el carácter de delito y la persona afectada directamente sea menor de 18 años, se actuará de acuerdo al artículo 11° inciso 4 del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC y el Protocolo de actuación correspondiente.

Estos procedimientos serán llevados a nivel central y por la Dirección Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en el modelo de investigación, sanción, protección y reparación al que se refiere este Título.

3. De los órganos competentes dotados de independencia y personal capacitado

Artículo 39°.- El órgano con competencia para investigar y proponer la sanción a aplicar en los casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género; es la Unidad de Investigaciones Internas.

La calidad de investigador(a) en los procedimientos debe recaer en un abogado(a) la Unidad de Investigaciones Internas, quien debe encontrarse debidamente capacitado en materias de Derechos Humanos y perspectiva de género.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Reglamento al que se refiere el inciso primero del artículo anterior, los órganos con competencia para sancionar son el Comité de Ética y Conducta y el Consejo Disciplinario, los que deben contar con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

4. De las conductas que constituyen Discriminación de Género, Violencia de Género y Violencia Sexual y las sanciones

Artículo 40°.- Constituyen conductas de **discriminación de género** todas aquellas que representan una exclusión, restricción, prohibición o condicionamiento, que tenga como base el sexo, género o sexualidad de una persona y cuyo objeto o resultado sea la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de una persona.

Dentro de las conductas a las que se refiere el inciso anterior, se consideran aquellas que denotan diferencias en razón del sexo, género o sexualidad de una persona y que digan relación con su participación en actividades o interacciones sociales; tales como: la asignación de tareas diferenciadas o las adecuaciones de labores o tareas sin un acuerdo o razón justificable, la realización de comentarios, actitudes o apreciaciones que tengan efecto peyorativo, entre otras. Esto, aun cuando dichas conductas se lleven a cabo sin el ánimo de dañar o causar sufrimiento, pero causen menoscabo a la dignidad de la persona.

La sanción aplicable a estas conductas va desde la amonestación verbal, hasta la suspensión académica o del empleo –si la persona sancionada fuera un colaborador(a)-, la que se determinará conforme las circunstancias modificatorias de responsabilidad y los criterios objetivos establecidos para ello a los que se refiere el artículo 27° del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.

Artículo 41°.- Constituyen conductas de **violencia de género**, toda acción basada en el sexo, género o sexualidad de una persona, y cuyo objeto o resultado sea muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Dentro de las conductas a las que se refiere el inciso anterior, se consideran todas aquellas conductas verbales o no verbales, con o sin contacto físico, presenciales, telemáticas o virtuales, que producen la desvalorización o el sufrimiento de una persona y que se manifiestan a través de expresiones, comentarios, gestos, amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o

sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones del ámbito de libertad personal, cuya base se encuentra en el sexo, género o sexualidad.

La sanción aplicable a estas conductas va desde la amonestación escrita, hasta la suspensión académica o del empleo –si la persona sancionada fuera un colaborador/a-, la que se determinará conforme las circunstancias modificatorias de responsabilidad y los criterios objetivos establecidos para ello a los que se refiere el artículo 27 del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.

Artículo 42°.- Constituyen conductas de **violencia sexual**⁴, toda acción de carácter sexual, no consentida por la persona que lo experimenta y que produce objetivamente de la misma en su integridad o dignidad, igualdad de derechos, libertad; o que crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante; o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico; con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado

Se consideran conductas de violencia sexual, todas aquellas de naturaleza o connotación sexual, sean verbales o no verbales, con o sin contacto físico, presenciales o virtuales, tales como y sin que la enumeración sea taxativa: el acoso sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho u hostigamiento sexual, verbalizaciones sexuales, envío de contenido sexual o sexting, cualquier tipo de contacto físico de carácter sexual; y en general, cualquier interacción de significado sexual que no sea consentida.

La sanción aplicable a estas conductas va desde la amonestación escrita, hasta la expulsión o desvinculación –si la persona sancionada fuera un colaborador(a)-, la que se determinará conforme las circunstancias modificatorias de responsabilidad y los criterios objetivos establecidos para ello a los que se refiere el artículo 27° del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.

5. Circunstancias especiales modificatorias de la responsabilidad: atenuantes y agravantes

Artículo 43°.- Son agravantes especiales para los casos de violencia sexual, violencia y discriminación de Género:

⁴ De acuerdo a la ley N° 21.369, Artículo 2° incisos 2 y 3 “Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.”

- 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.

Artículo 44°. - Son atenuantes especiales para los 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 45°.- Sin perjuicio de la existencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad especiales para los casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género, en ellos también serán aplicables las demás circunstancias agravantes y atenuantes, contenidas en los respectivos reglamentos internos.

6. Sanciones Accesorias

Artículo 46°. - Respecto de hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género podrán ser aplicadas las siguientes sanciones accesorias.

46.1. 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.
- g. Matrícula condicional.

46.2. 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.

7. Medidas preventivas, de protección o resguardo

Artículo 47°. - Podrán aplicarse medidas preventivas, de protección o de resguardo respecto de hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género ocurridos dentro o fuera de la institución, pero entre miembros de la comunidad Duoc UC, con la finalidad 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, priorizándose la estabilidad de la persona afectada, mientras esto sea posible.

Estas medidas podrán consistir en la 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.

Las medidas preventivas, de protección o resguardo se circunscribirán a lo permitido por la Ley y por la normativa interna Duoc UC y se decretarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.

8. Medidas reparatorias o disuasivas

Artículo 48°. - Son medidas reparatorias o disuasivas especiales para los 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.

Artículo 49°.- Sin perjuicio de la existencia medidas reparatorias o disuasivas especiales para los casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género, en ellos también serán aplicables las demás medidas reparatorias o disuasivas contenidas en los respectivos reglamentos internos, entre las que se consideran: acciones destinadas a generar una separación de ambientes de manera permanente; 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; la realización de trabajos obligatorios y de carácter reflexivo, por parte de la persona denunciada, en torno a los hechos que motivaron la denuncia; la presentación formal de disculpas de parte de la persona denunciada a la persona afectada; 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; así como 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; y la declaración expresa de la persona denunciada reconociendo su responsabilidad y comprometiéndose a no reiterar la conducta denunciada.

9. Deber de reserva:

Artículo 50°.- La carpeta de investigación en los procedimientos especiales de violencia Sexual, violencia y discriminación de género tendrá el carácter de reservada y a ella sólo podrán tener acceso la persona afectada y la persona denunciada, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 letra b) del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, 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, si 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.

Del mismo modo, 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.

10. Principios que rigen la investigación

Artículo 51°.-En todos los procedimientos de denuncia, investigación y sanción por hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género se velará por la cautela del derecho fundamental al debido proceso; el respeto de los principios señalados en el artículo 3 del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC; y especialmente, de las disposiciones establecidas en la Ley N° 21.396.

Son principios que deben primar en los procedimientos: confidencialidad, imparcialidad, celeridad, bilateralidad, prohibición de victimización secundaria y protección a la persona afectada.

En virtud del principio de prohibición de victimización secundaria⁵ y protección a la persona afectada, en estos procedimientos deberán considerarse especiales precauciones en las indagaciones. 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 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, se cuidará de no ahondar en vivencias traumáticas o dolorosas de forma infundada.

11. Acceso a la carpeta de investigación

Artículo 52°.- La persona denunciante, persona afectada y persona denunciada sólo podrán tener acceso a la carpeta de investigación, una vez que se hayan formulado los cargos, de existir éstos.

Con todo, decretado el cierre de la etapa de investigación en un procedimiento especial de violencia Sexual, violencia y discriminación de género y habiéndose formulado cargos, los mismos deberán ser notificados a la persona denunciada, entregándosele copia de éstos y de la denuncia. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.

12. Apreciación de la prueba

Artículo 53°.- En virtud de lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento al que se refiere el artículo anterior, para los casos de violencia sexual, discriminación y violencia de género, la prueba será apreciada conforme las reglas de la sana crítica, pero se tendrán en consideración las directrices que pudiese 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.

⁵ En Ley 21.369, Art. 6 letra a) "...prohibición de revictimización".

13. Acuerdos de carácter reparatorio para casos de violencia sexual y de género y discriminación de género

Artículo 54°. - En aquellos casos de violencia sexual, género o discriminación de género en los que las eventuales sanciones a aplicar sean distintas a la suspensión por un plazo superior a 30 días y la expulsión o desvinculación, existe 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 previamente y los hechos no revistan el carácter de delito.

Los acuerdos de carácter reparatorio se encuentran regulados en el artículo 37 y siguientes del Reglamento de Procedimiento Disciplinario para la determinación de infracciones y aplicación de sanciones a la normativa interna de Duoc UC.